ESTIMATES

Human Resources and Skills Development Canada

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-11
ISBN 0-660-62758-2

Human Resources and Skills Development Canada

2005–2006 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved by:

The Honourable Lucienne Robillard, P.C., M.P.
Minister of Human Resources and Skills Development

The Honourable Joe Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

TABLE OF CONTENTS

- MINISTERS' MESSAGE 1
- BUDGET 2005 ANNOUNCEMENTS. 4
- HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT OVERVIEW 7

  MANDATE 8

  OUR BUSINESS 9

  PLANNING OVERVIEW 12

  The Demographic and Economic Environment 12
  Policy Environment 21
  Management Environment 22
  Corporate Risks 25

- DEPARTMENTAL PRIORITIES AND PERFORMANCE MEASUREMENT FRAMEWORK 27

  DEPARTMENTAL PRIORITIES 28

  PERFORMANCE MEASUREMENT FRAMEWORK 34

- ANALYSIS OF PLANS, PRIORITIES AND PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME 43

  EFFICIENT AND INCLUSIVE LABOUR MARKET TRANSITIONS THROUGH TEMPORARY INCOME SUPPORT AND ACTIVE EMPLOYMENT MEASURES 44

  ENHANCED PRODUCTIVITY AND COMPETITIVENESS OF CANADIAN WORKPLACES BY SUPPORTING INVESTMENT IN AND RECOGNITION AND UTILIZATION OF SKILLS 53

  THROUGH ACCESS TO LEARNING, CANADIANS CAN PARTICIPATE FULLY IN A KNOWLEDGE-BASED ECONOMY AND SOCIETY 57

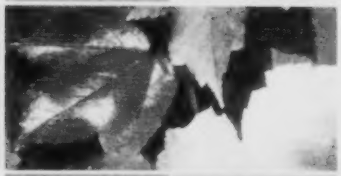
  SAFE, HEALTHY, FAIR, STABLE, COOPERATIVE AND PRODUCTIVE WORKPLACES. 61

  ENHANCED COMMUNITY CAPACITY TO CONTRIBUTE TO THE REDUCTION OF HOMELESSNESS 65

  SEAMLESS, INTEGRATED AND MULTI-CHANNEL SERVICE DELIVERY THAT ENSURES CLIENT SATISFACTION 72

- SUPPLEMENTARY INFORMATION . . . 77
  - Management Representation Statement . . . 78
  - Organizational Information . . . 80
    - *Organizational Chart* . . . 80
  - 2005–2006 planned expenditure profile . . . 81
  - Financial Tables . . . 83
    - *Table 1: Planned Spending and Full Time Equivalents* . . . 83
    - *Table 2: Program Activities* . . . 87
    - *Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates* . . . 88
    - *Table 4: Net Cost of Department for the Estimate Year* . . . 90
    - *Table 5: Loans (Non-Budgetary)* . . . 90
    - *Table 6: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue* . . . 91
    - *Table 7: Major Regulatory Initiatives* . . . 92
    - *Table 8: Details on Transfer Payments Programs* . . . 97
    - *Table 9: Foundations (Conditional Grants)* . . . 98
    - *Table 10: Horizontal Initiatives* . . . 98
  - Specified Purpose Accounts . . . 99
    - *Introduction* . . . 99
    - *Employment Insurance Account* . . . 99
    - *Government Annuities Account* . . . 110
    - *Civil Service Insurance Fund* . . . 111
  - Employment Insurance Part II — 2005–2006 Expenditure Plan . . . 112
  - Consolidated Report on Canada Student Loans . . . 116
- OTHER ITEMS OF INTEREST . . . 125
  - Sustainable Development . . . 126
  - Evaluations to be completed in 2005–2006 . . . 127
- WEBSITE REFERENCES . . . 129

105-04117/



MINISTERS' MESSAGES

I am pleased to present the *2005–2006 Report on Plans and Priorities* and our upcoming agenda.

The Government of Canada is working to achieve its goals of strengthening Canada's social foundations, building a 21st-century economy, and ensuring Canada's role in the world. Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) plays a key role in meeting these commitments.

The upcoming year will be an exciting one for HRSDC, and plans include creating opportunities for skills development, learning and employment, supporting the economic advancement of families and communities, and improving the overall quality of life of Canadians. This department is committed to continue its work to improve and modernize the way we deliver our programs and services, resulting in an improved capacity to reach, engage and serve citizens. In order to ensure our programs run as effectively and efficiently as possible, HRSDC will continue to strengthen its management and financial stewardship.

HRSDC strives to help Canada have the best trained and most highly-skilled workforce in the world. Together, we are committed to helping all Canadians achieve the skills they need to obtain meaningful work. To do so, we are building a culture of lifelong learning, ensuring affordable access to learning opportunities, and promoting a learning system that is responsive to both the needs of Canadians and that of the economy. We will continue to work with the provinces and territories to update our labour market programming to better reflect the realities of work in the 21st century.

Partnerships remain key to the success of the department's programs and initiatives. HRSDC will continue working with all its partners, including official language minority communities, to address employment and skills-related issues. HRSDC will also implement the renewed Aboriginal Human Resources Development Strategy, working with Aboriginal partners to ensure its success.

Canada is stronger when its citizens fully contribute their skills and talents to the labour market and our society. We are determined to create a prosperous country with an efficient and well-functioning labour market.

The Honourable Lucienne Robillard, P.C., M.P
Minister of Human Resources and Skills Development

I am pleased to present our ambitious agenda for the coming year, particularly with my new responsibilities which now include Labour and the Canada Mortgage and Housing Corporation together with the National Homelessness Initiative.

The Government of Canada recognizes homelessness as a priority and encourages practical, local solutions — offering a strong validation of the community-driven approach of the National Homelessness Initiative. Partnerships enhance the capacity of Canadian communities to address homelessness in a sustainable way. Together all orders of government, the private sector, unions and non-governmental organizations are working at the local level to provide an array of services to meet the needs of homeless individuals and families and those at risk of becoming homeless. To help break the cycle of homelessness, we look forward to continuing to strengthen the integration between homelessness and housing initiatives. In January, the first of a series of consultations with homelessness and housing stakeholders took place across the country. These consultations will lead to the development of a Canadian Housing Framework that will build on existing programs and introduce new initiatives to create a more comprehensive range of housing programs.

The Labour Program promotes a safe, fair, healthy, stable and cooperative workplace both in Canada and abroad. We will continue to modernize our labour legislation and explore new ways of improving the administration of our labour law to support fair, safe, healthy, flexible and productive workplaces. Through the work of our conciliators and mediators, we will continue to support the industrial relations system by assisting employers and unions in the collective bargaining process. We will also continue to demonstrate federal leadership through research on workplace practices and labour-related issues. The Labour Program will promote work-life balance through its research and information-sharing activities in order to reduce work-life conflict and contribute to improved productivity.

The Government of Canada is also committed to seeing the benefits of global interdependence spread more fairly throughout the world. This calls for multilateral institutions that work, and for greater collaboration among nations to ensure that economic policies go hand-in-hand with stronger social programs to alleviate hunger, poverty and disease, and to help raise the standard of living in developing countries.

Our agenda for 2005–2006 is challenging. We are committed to improving the lives of Canadians by building on our efforts to date.

The Honourable Joe Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

Budget 2005 Announcements

The Government of Canada tabled the 2005 Budget on February 23, 2005, outlining its priorities for Canadians for the upcoming years. The following Budget announcements affect Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) and support the human capital and service to Canadians priorities outlined in this report.

A productive, growing and sustainable economy — investing in people

Workplace Skills Strategy: The Government committed $125 million over the next three years to work with stakeholders on a Workplace Skills Strategy. HRSDC will work with its partners — provinces and territories, their colleges and training institutions, business and labour, and individuals — to ensure that workers acquire the skills they need to succeed. This will include strengthening apprenticeship systems in Canada, including participation of Aboriginal Canadians; fostering ongoing dialogue with workplace partners; and leveraging support from workplace partners for pilot projects targeted to the currently employed.

Employment Insurance: Furthering its commitments to refine Employment Insurance (EI), the Government of Canada proposes to introduce a new permanent rate-setting mechanism for 2006 which takes a new approach on governance. These actions will enhance transparency, accountability and take into consideration the views of stakeholders and the Parliamentary Standing Committees. Under this new mechanism, the Canada Employment Insurance Commission would have the legislative authority to set the premium rate.

Additional measures announced by the Minister of HRSDC demonstrate the Government's commitment to help alleviate the challenges faced by Canadian workers who lose their job and turn to Employment Insurance for assistance. Three pilot projects in regions of high unemployment will test the labour market impact of changes to eligibility, benefits and working-while-on-claim; and are part of the Government commitment to reviewing the Employment Insurance program to ensure it responds to the evolving challenges and circumstances facing unemployed workers.

In addition, the pilot project introduced last year providing workers with five additional weeks of EI regular benefits in regions of high unemployment will be continued for a second year. The pilot project is designed to help address the annual income gap faced by workers with limited work alternatives.

The EI "transitional boundaries" provisions in the EI economic regions of Madawaska-Charlotte, New Brunswick, and Lower St. Lawrence/North Shore, Quebec will be extended an additional year to October 2006.

Finally, the Budget also signals the Government's intention to conclude an agreement with Quebec on the establishment of Quebec's own parental benefits program in accordance with the *Employment Insurance Act*. Under such an agreement, the Government of Canada would adjust federal EI premium rates in Quebec to provide Quebec premium space to put its own program in place. While negotiations are still under way, the federal government will provide transitional assistance to Quebec to support the launch of the provincial program if a final agreement is reached before March 31, 2005.

Literacy and Essential Skills: Thirty million dollars will be invested over three years to enhance the National Literacy Secretariat's capacity to further develop partnerships with provinces, territories, business and labour to foster awareness of and involvement in literacy issues and to promote learning in the workplace. HRSDC will work with provinces, territories and stakeholders on the development of a comprehensive strategy in support of literacy and essential skills development.

Post-Secondary Education: Following up on the learning initiatives from Budget 2004, with this Budget, the Government is taking further action to improve the Canada Student Loans Program by proposing two changes to the system of student financial assistance — extending the eligibility for loan forgiveness and amending the eligibility criteria for Canada Millennium Scholarships.

Other announcements: Support for Official Language Minority Communities was also extended in the Budget, as well as the transfer of the Youth Internship Program from Public Service Human Resources Management Agency of Canada, to HRSDC.

The Government also announced its intention to renew and extend housing initiatives.

A commitment to deliver services better and more efficiently

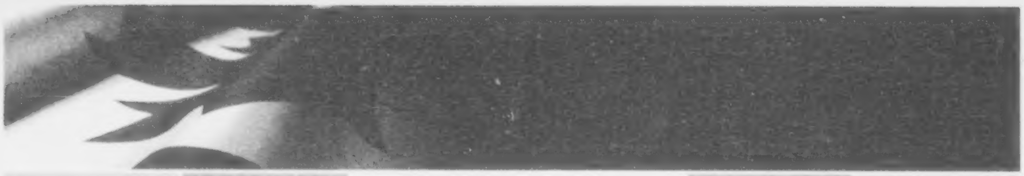
Service Canada: The new Service Canada initiative will provide a single Government of Canada service delivery network which will enhance the delivery of programs and services to Canadians. It will offer easy, one-stop access to Government of Canada programs and services — online, on the phone, by mail, and at 320 Service Canada offices in communities across the country. The new Service Canada initiative is expected to be completed over a three-year period.

Expenditure review for sound financial management

Through the Service Canada Initiative, the Budget has identified future savings of just over 3 billion dollars, over the next five fiscal years, on a government-wide basis. The exact amounts for HRSDC savings related to the Service Canada Initiative have yet to be confirmed.

The contributions under the HSRDC portfolio to the government-wide expenditure review process were announced in the Budget. Savings have been identified from increased debt collections services related to HRSDC programs, including Canada Student Loans Programs, and through administrative and program efficiencies from the Canada Mortgage and Housing Corporation.

> ***Note:*** *These recent announcements are not in the narrative of the Report on Plans and Priorities, however, the department is committed to moving forward on these priorities and will report on them in its 2005–2006 Departmental Performance Report. The Budget announcements are included in the planned spending figures for the department, with the exception of savings attributed to the Service Canada Initiative, which will result in future adjustments to planned spending for HRSDC.*



HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT OVERVIEW

MANDATE

HRSDC's vision is a country where individuals have the opportunity to learn and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market. HRSDC's mission is to improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market. As shown in Diagram 1, the department has a central role in helping build a 21st century economy for Canada and in strengthening Canada's social foundations.

The department contributes to meeting its vision and mission by providing Employment Insurance benefits to support Canadians during times of transition, such as job loss, sickness and birth or adoption of a child, providing employment programs for the unemployed, enhancing access to post-secondary education, encouraging workplace skills development, and encouraging lifelong learning for Canadians. It also promotes a safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive work environment and works toward enhancing Canadian communities' capacity to address issues of homelessness.

The Minister of Labour and Housing also has the responsibility for the Canada Mortgage and Housing Corporation.

HRSDC is a major provider of direct services to Canadians, with over 80 percent of its staff in the regions, and represents the face of the Government of Canada for many Canadians across the country. The department is taking steps to modernize the way benefits and services are delivered, to improve its capacity to reach, engage and serve Canadians.

Relations with the provinces and territories are an integral component of HRSDC's mandate. The department works closely with provinces and territories on learning, homelessness, labour market and workplace issues.

Strategic outcomes

HRSDC has developed strategic outcomes that reflect the results the department is expected to achieve through its broad array of programs and services. The strategic outcomes are:

- efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures
- enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills
- through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society
- safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces
- enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness
- seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction.

The strategic outcomes provide the structure against which results will be reported[1] and the framework for the development of departmental performance measurement.

OUR BUSINESS

HRSDC is a large government department. The department has nearly 14,000 employees and is responsible for about $20 billion in planned spending to benefit Canadians in 2005–2006.

TABLE 1: HRSDC FINANCIAL AND HUMAN RESOURCES

	Planned Spending		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Operating Expenditures (gross)	1,935.4	1,922.1	1,931.1
Non-Statutory Grants and Contributions [a]	804.5	678.6	670.6
Statutory Grants and Contributions	1,004.4	1,041.8	1,079.2
Total Gross Expenditures	3,744.3	3,642.5	3,680.9
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,118.8	967.8	882.1
EI Part I - Income Benefits	13,595.4	14,133.4	n/a [c]
EI Part II - Employment Benefits and Support Measures	2,145.6	2,145.6	n/a [c]
Government Annuities and Civil Service Insurance Payments	52.1	49.1	46.1
Total	20,656.2	20,938.4	4,609.1 [c]
Other Departmental Costs			
EI Doubtful Accounts	61.0	63.0	n/a [c]
EI Administration Costs - Other Government Departments	118.5	112.2	n/a [c]
Workers Compensation Recoveries	(75.3)	(77.4)	(80.4)
Consolidated Total [b]	20,760.4	21,036.2	4,528.7 [c]
Human Resources			
Full Time Equivalents	13,647	12,927	12,892

a. *A portion of the $100 million over five years for Enhanced Service to Prospective Immigrants announced in Budget 2005, will be allocated to HRSDC. This will result in a subsequent adjustment to planned spending.*

b. *EXPENDITURE REVIEW SAVINGS:*
– HRSDC will increase collections of debt due to improvements in collection services related to HRSDC programs including Canada Student Loans Program. This accounts for $6 million in 2005–2006, rising to $10 million per year thereafter.
– Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) will achieve savings of $6 million in 2005–2006 and $10 million per year thereafter through administration and program efficiencies. This item is reported in CMHC's Report on Plans and Priorities.
– Savings attributed to the Service Canada Initiative will result in subsequent adjustments to planned spending for HRSDC.

c. *Forecasted expenditures for EI Benefits (Parts I and II) are only presented for the planning years 2005–2006 and 2006–2007.*

---

[1] *HRSDC continues to refine its strategic outcome and program activity descriptions. As a result, some minor wording differences exist between the RPP and Part II of the 2005–2006 Main Estimates.*

Nearly three million Employment Insurance claims alone were processed by the department in 2003–2004

The average Canadian is more likely to be in contact with HRSDC than most other federal government departments. HRSDC delivers Employment Insurance benefits, assists unemployed Canadians to develop skills and find jobs, and provides financial assistance to support post-secondary education. The department also provides mediation and conciliation services related to labour disputes, and supports communities in dealing with housing and homelessness issues.

Shared service delivery model ensures that Canadians receive seamless, single-window service

HRSDC's responsibility for direct service delivery to Canadians is anchored in a network of 320 Human Resource Centres of Canada, as well as regional offices in each of the provinces. In addition to delivering services on behalf of HRSDC, the regional network is also responsible for delivering in-person services for Social Development Canada.[2]

HRSDC is also responsible for the Government of Canada's network of Service Canada access centres. The Service Canada network includes 76 access centres across Canada, 73 of which are directly managed by HRSDC, and three are operated by the Department of Canadian Heritage.

[2] *Social Development Canada's network of call centres and on-line services support the delivery of HRSDC programs, including Employment Insurance and the Canada Student Loans Program, as well as its own programs.*

DIAGRAM 1: HRSDC MANDATE

Vision

A country where everyone has the opportunity to learn, and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market

Mission

To improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market.

Strategic Outcomes

efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures		enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills	through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society	safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces	enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness	seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Program Activities

Employment Insurance	Employment Programs	Workplace Skills	Learning	Labour	Homelessness	Policy, Program and Service Delivery Support

Program Sub-Activities

Benefits	Employment Benefits and Support Measures	Human Resources Partnerships	Student Financial Assistance	Federal Mediation and Conciliation Service	Supporting Communities Partnership Initiative	Regional and Local Program and Service Delivery
Claims Processing	Labour Market Development Agreements Transfers	Foreign Worker Program	Canada Education Savings Program	National Labour Operations	Urban Aboriginal Homelessness	Strategic Policy and Planning
Employment Insurance Premium Collection	Aboriginal Human Resources Development Strategy	Labour Exchange	National Literacy Secretariat	Intergovernmental Affairs	National Research Program	Communications
Appeals	Aboriginal Skills and Employment Partnerships	Labour Market Information	Learning Initiatives Program	International Labour Affairs	Regional Homelessness Fund	
Investigation and Control	Youth Employment Strategy		International Academic Mobility	Workplace Policy and Information	Homeless Individuals and Families Information System	
Program Management and Service Improvement	Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities		Office of Learning Technologies	Aboriginal Labour Affairs	Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative	

Planning Overview

The Demographic and Economic Environment

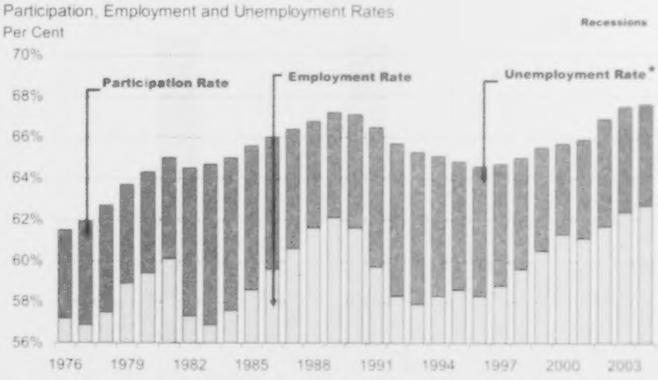
The following section provides an overview of the economic and socio-demographic trends that influence the department's policies, programs and services.

Continued healthy growth and job creation

Since the mid-1990s, Canada has experienced vigorous economic growth and the gains Canadians have made in their standard of living have come in no small part from an increased employment rate. More recently, Canada's Gross Domestic Product has continued to increase over the first three quarters of 2004, by nearly three percent on an annualized basis, and is expected to continue growing over the coming year.

FIGURE 1

Participation, Employment and Unemployment Rates



* Unemployment rate computed as ratio of the unemployed to adult population.

Source: (1976-2004) Statistics Canada, Labour Force Survey

According to the Department of Finance, private sector economists "expect growth of 3 percent in 2004 [...]. For next year, 2005, they are forecasting that growth will reach 3.2 percent [...]." [3]

Throughout 2004, employment grew by nearly 288,000, slower than the gain of 356,000 recorded in 2003, but sufficient enough to maintain the employment rate (the share of the population 15 years of age or over who is working) at 62.7 percent, as shown in Figure 1, the highest level on record. Since 2000, employment growth in Canada has outpaced that of its G-7 partners by a large margin.[4] The unemployment rate for 2004 was 7.2 percent, a level lower than what has been Canada's average unemployment rate over the last quarter century.[5]

3 *Finance Canada, November 2004, The Economic and Fiscal Update, page 9, available at http://www.fin.gc.ca/ec2004/speeche.pdf.*

4 *Organisation for Economic Co-operation and Development, Quarterly Labour Force Statistics, Volume 2004/4.*

5 *Source: Labour Force Survey, Statistics Canada, based on annual averages.*

Canada's strong economic and labour market performance has sustained itself despite some serious recent shocks to the economy. Expectations are that Canada's labour market will continue to do well, and that future labour market developments are likely to lead to further reductions in the unemployment rate.

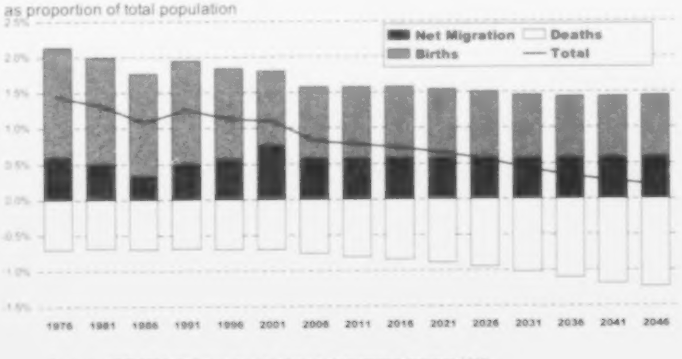
Impending demographic shifts

Major demographic and economic shifts are looming as the baby-boom generation starts leaving the labour force. These changes will be more evident by the next decade. That is why the demographic and economic outlook for the decades ahead plays such a large part in defining the current activities and perspective of HRSDC.

As Figure 2 shows, population growth in Canada has been decreasing in recent years and is expected to continue doing so for the foreseeable future. Natural population increase (births less deaths) continues to slow and immigration has become and will remain the main source of population growth. Slower population growth means that the labour force will grow more slowly as well. This is compounded by the labour force participation rate of older Canadians. Canadians aged 55 to 64 had a labour force participation rate of less than 60 percent, which is markedly below that of adults aged 25 to 54, whose labour force participation rate exceeded 85 percent in 2004. Although the participation rate of older workers has increased modestly during the last few years, with the renewed vigour of the economy, it appears likely that, within 10 to 15 years, the aggregate labour force participation rate will fall noticeably below current levels.

FIGURE 2

Population Growth in Canada
as proportion of total population



Sources: (1976-2001) Statistics Canada, Annual Demographic Statistics 2003
(2006-2046) HRSD-PRC: MEDS Demographic Model, 2004 Reference Scenario

Increasing pressures from retirement of existing workers

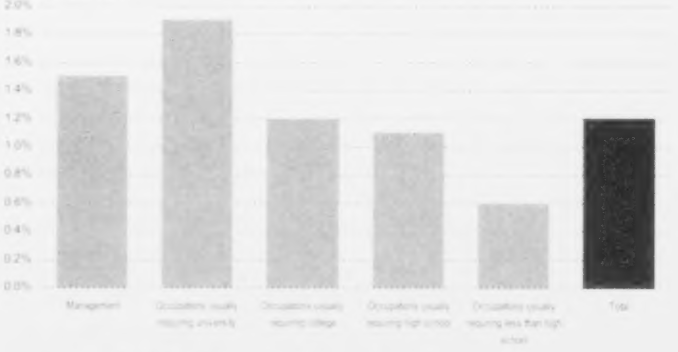
The decline in labour force growth has implications on how job openings will occur. In the decades ahead, an ever-increasing proportion of job openings will come from the retirement of those now in employment, not from the creation of new jobs through economic expansion. Over the next 10 years, two of every three jobs that come open will be from retirement.

Ongoing increases in skills and educational requirements

The nature of jobs also continues to change, as there are continuing increases in the educational requirements of new jobs. The mix of production has shifted toward more knowledge-based industries while the mix of jobs within industries has also shifted toward more knowledge-based occupations. As a result, looking ahead, about two thirds of new jobs that will become available will require some form of post-secondary education or be in management occupations. This implies rather different growth rates across types of occupations, as Figure 3 shows. Employment levels have also become much less seasonal in nature, largely due to a shift away from the primary sector.

FIGURE 3

Average Annual Job Growth by Education Usually Required (2004-2013)



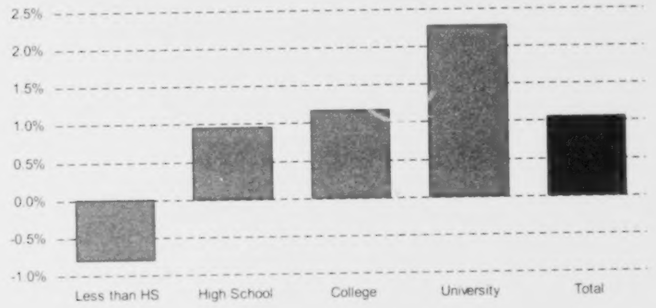
Source: HRSD-PRC, 2004 Reference Scenario

Increasingly skilled labour supply

Over the last few decades, changes in the composition of the labour force have largely met the growing requirements for skills. The average educational attainment of the labour force has increased markedly over the last few decades, as older workers with lower attainment have retired and been replaced by increasingly educated, younger cohorts. As a consequence, as Figure 4 shows, there will be a decline in the number of workers with less than high school education and an above average growth rate in the number of better educated workers.

FIGURE 4

Projected Labour Force Growth (2004-2013) by Educational Attainment (annual average growth rate)



Source: HRSD-PRC, 2004 Reference Scenario

Enrolment rates in post-secondary programs have remained high; for example in 2004 about 36 percent of Canadians aged between 20 and 24 years of age were enrolled in college or university studies.[6] Overall, the proportion of Canadian working-age adults with post-secondary credentials is the highest in the world. Taken together, these facts indicate that the labour market seems to be in a broad balance: about two thirds of the new jobs created in Canada will be in management or will require some form of post-secondary education, from trades certificates to advanced degrees, while also about two thirds of new labour force entrants will have trade certificates, college diplomas or university degrees.

Need for better education and skills matching

Nonetheless, there are occupations where prospective demand growth could considerably outstrip prospective supply and others where the reverse could be true. In some instances, these trends will increase shortages or surpluses currently experienced; in others, these developments would bring the Canadian labour market closer to balance. The areas where demand could outstrip supply include health occupations, numerous skilled trades occupations, and a wide range of managerial and supervisory occupations. Striking a better balance between Canadians' choice of fields of study — either at the trades, college or university level — and the knowledge and skills needs of workplaces will lead to a more productive economy and a better return on the considerable investment in education made by Canada. Better and more accessible labour market information may be the key to facilitating that matching.

Improving immigrant integration

Better integration of immigrants is also essential. Canada is experiencing a continued influx of foreign-trained workers who come from a changing and expanding set of source-countries. For example, only 30 years ago the United Kingdom and the United

[6] *HRSDC calculations based on the Labour Force Survey, Statistics Canada.*

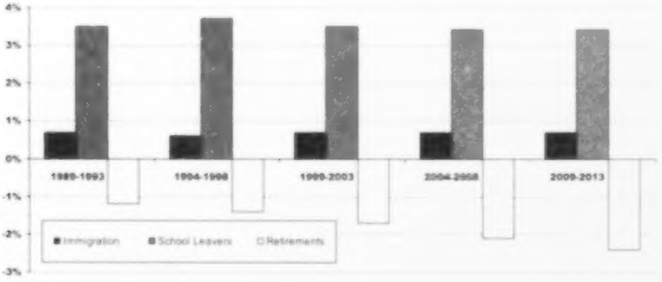
States were among the top five source countries; by the late 1990s, these were replaced by Pakistan and the Philippines. The problems that many immigrants have experienced in trying to successfully integrate into the Canadian labour market reflect difficulties in getting academic credentials and foreign experience valued and recognized by Canadian employers and regulatory bodies, inadequate official language skills (and especially functional workplace language skills), and mismatches between immigrants' skills and the needs of employers in local labour markets. Again, better information regarding the labour market prospects and workplace skills needs will help potential immigrants make an informed decision about whether to immigrate to Canada, better prepare their entry into the Canadian labour force before immigrating and ease the transition after immigrating.

Continuing importance of Canada's post-secondary education

Canada's education system will play the key role in increasing overall skill levels and ensuring that the skills of young Canadians respond to employers' needs. As Figure 5 illustrates, school leavers (those who completed their schooling in Canada) will still outnumber adult immigrants joining the labour force by a five-to-one ratio over the next 10 years. While the level of post-secondary educational attainment among adult Canadians is currently the highest in the world, there are still areas of weakness and some worrying trends, including rising tuition costs and below average university participation rates of low-income Canadians, Aboriginal people, and persons with disabilities. The future labour market success of Canadian students will be aided by providing them appropriate labour market information to help guide their choice of field of study, by giving them adequate financial support while in school, and by the continuing adaptation of the education system itself to changing needs.

FIGURE 5

Contributions to Labour Force Growth
(compound growth rates)



Source: HRSD-PRC, 2004 Reference Scenario

Canada's learning system will have to become more responsive to the needs of those — old or young and Canadian-born or immigrants — who have to fill gaps in their education and skills, irrespective of their age and circumstances. It will also have to

offer additional opportunities to accommodate an increasing need and desire for life-long learning. Thus, more educational services will have to be oriented toward filling skills gaps, rather than offering complete degree programs.

Sustaining economic growth through better productivity growth

With the gradual slowdown in labour force growth and the accompanying ageing of the potential workforce, the central labour market challenge of the 1980s and early 1990s — creating enough jobs for Canadian workers — is being superseded by the challenge of finding enough workers for the specific jobs available and sustaining a solid rate of growth in the economy. In the past, the economy benefited greatly from an expanding labour force and continuous increases in the employment rate. In the future, Canada's growth in GDP per capita will rely more and more on productivity growth.

Need for life-long learning

Labour force quality is a key contributor to productivity. Higher levels of education and skills contribute to stronger growth both directly, in terms of worker productivity, and indirectly, by facilitating the adoption of new technologies and in helping workers adapt to changing labour market requirements.

Future gains in workforce quality will increasingly come to depend on lifelong learning and reskilling, and less on the educational attainment of labour market entrants. This is because the gap between the higher educational attainment of future labour market entrants and retiring workers is smaller than when the baby-boomers entered the labour force in the 1970s and 1980s.

It should also be kept in mind that the skills acquired are more important than simply the number of years of study completed, that skills acquisition also takes place in the workplace, and that some skills — such as time management, creativity, and team work — may actually be better developed in the workplace.

Given the importance of raising skill levels to support productivity growth, it is reassuring to see that — according to the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD) Programme for International Student Assessment (PISA) of 2003, in which 41 countries participated — Canadian 15-year olds were significantly outperformed in mathematics only by their peers from Finland and Hong Kong–China. Similarly, only Finland outperformed Canada in reading skills in 2003, and only four countries performed significantly better than Canada in scientific literacy and in problem solving.[7] It is also reassuring to see that only a small proportion of Canadian youth have very limited skills in reading and mathematics — a proportion smaller than in most other countries that participated in PISA-2003 — and that the proportion of youth not obtaining their high-school diploma by age 20 came down from 18 percent in 1991 to 12 percent in 1999.[8]

7 *Bussière, Patrick, Fernando Cartwright, and Tamara Knighton (2004)* Measuring up: Canadian Results of the OECD PISA Study: The Performance of Canada's Youth in Mathematics, Reading, Science and Problem Solving,2003 First Findings for Canadians Aged 15, *jointly published by Human Resources and Skills Development Canada, Statistics Canada and the Council of Ministers of Education of Canada; available at* http://www.pisa.gc.ca

8 *Bowlby, W. Jeffrey, and Kathryn McMullen (2002).* At a Crossroads: First results for the 18 to 20-year-old cohort of the Youth in Transition Survey. *Human Resources Development Canada and Statistics Canada. Ottawa.*

Evidence from the mid 1990s pointed out that the situation for adult Canadians may be more problematic. The International Adult Literacy Survey of 1994 indicated that about 40 percent of working-age Canadians (around 8 million people) lacked the literacy skills necessary to succeed in the knowledge-based economy and society.[9] Even though there will continue to be many employment opportunities for Canadians with weaker literacy skills, the empirical evidence shows that individuals benefit from strong literacy skills, as they earn higher incomes and are less likely to be unemployed. At the economy-wide level, higher levels of human capital, of which literacy skills are an important component, are associated with higher productivity levels and standards of living.

While Canada has seen a rebound in labour productivity growth, the country is experiencing slower productivity growth than the United States. A continuation of this trend will inevitably widen the gap in output per worker that has opened up between our two countries. Since it is productivity levels that drive earnings levels over time, a further widening of the US-Canada productivity gap could compromise Canada's ability to compete for the most skilled workers on the international job market — a market where every industrialized economy is facing slowing labour supply growth — reducing both the attractiveness of Canada in the eyes of immigrants and the standard of living for all Canadians.

Improving the integration of marginalized groups

The challenges associated with a further tightening of the labour market may also create the best opportunities in decades for the less advantaged in Canadian society to integrate into the Canadian workforce. Some marginalized groups, including Aboriginal people, recent immigrants and persons with disabilities, often have less education and skills than other Canadians and often face long and/or frequent spells of unemployment and poorly paid work. Less-skilled older workers also face the risk of being left behind as the economy evolves and greater difficulties in finding new work following a job loss.

While a healthy labour market is a necessary condition for getting those at the margins better integrated or re-integrated, it may not suffice to prevent poverty and homelessness. Policy must both try to play that preventive role, and backstop this with a strong remedial function to help those least fortunate get back on their feet. While appropriate incentives are important, the best incentive is earnings, and better skills are key to better earnings.

Recent housing statistics indicate that vacancy rates for rental housing units have increased again in 2004 in most Canadian metropolitan areas, even though they generally remain below the rates observed during the early 1990s.[10] This easing of the rental housing market partly comes from the continued vigour of the construction industry, as housing starts reached a record level in 2004,[11] benefiting from low borrowing rates. Most housing starts are targeted at the homeownership market, and relatively few to the rental market.[12] The 2001 Census showed that housing affordability remains an issue for many households, that close to 15 percent of Canadian households are in core housing needs, and that the incidence of core housing needs among renters is higher. There is also evidence that homelessness is a greater problem and more entrenched than it was before the last recession.

---

9 OECD and Statistics Canada, *Literacy in the Information Age: International Adult Literacy Survey*, 2000. Canada participated in the 2003 Adult Lifeskills and Literacy Survey; results from that international survey will be released later in 2005.

10 Canadian Mortgage and Housing Corporation, December 21st, 2004, news release.

11 Canadian Mortgage and Housing Corporation, January 11th, 2005, news release.

12 Canadian Mortgage and Housing Corporation, *Canadian Housing Observer 2004*.

TABLE 2: HRSDC CONTEXTUAL INDICATORS

The following table presents a list of the key contextual indicators that are of interest to HRSDC. These indicators form the basis of the demographic and economic environmental analysis presented above. More details on contextual indicators and the overall indicators framework are shown under the section Performance Measurement Framework (see Diagram 3).

INDICATOR	LEVEL	
Demographic		
Net Population Growth, by source	(July 2003 to July 2004)	
	Total	0.9%
	• Natural increase	0.3%
	• Net migration	0.6%
Population Dependency Rates, 19 years or less, and 65 years or over	19 years or less	24.4%
	65 years or over	13.1%
	Total	37.5%
Economic		
Real GDP growth	3.3% (third quarter of 2004, year-over-year change, in 1997 dollars)	
Labour productivity growth, for business sector	-0.3% (third quarter of 2004, year-over-year change)	
Canada's productivity level, as percentage of the United States' productivity level	94.2% (2002)	
Employment growth	288,000 (2004), based on annual averages	
Real GDP per capita (1997 dollars)	$35,300 (third quarter of 2004)	
Net worth per capita (1997 dollars)	$112,700 (2003)	
Real personal income and real personal disposable income (1997 dollars)	$26,300 (2003) $20,300 (2003)	
Earning growth, per capita	1.1% (2003)	
Labour market, skills and learning		
Participation rate	By age group (2004)	
	• 15 years or over	67.6%
	• 15-24 years	67.1%
	• 25-54 years	86.5%
	• 55 years or over	30.8%
Employment rate	By age group (2004)	
	• 15 years or over	62.7%
	• 15–24 years	58.1%
	• 25–54 years	81.3%
	• 55 years or over	29.1%
Unemployment rate	By age group (2004)	
	• 15 years or over	7.2%
	• 15–24 years	13.4%
	• 25–54 years	6.0%
	• 55 years or over	5.6%
Part-time employment rate, as a proportion of all those employed	18.4% (2004)	

Hourly earnings, by education level	Annual average (2004)	
	Overall	$20.30
	Less than high school diploma	$15.10
	High school diploma or incomplete post-secondary studies	$17.60
	Post-secondary certificate or diploma	$20.10
	University degree	$26.30
International comparison of learning performance of 15 year-olds: number of countries performing significantly better than Canada in reading, mathematics and science	Reading	1 country
	Mathematics	2 countries
	Science	4 countries
Proportion of the 20-24 year-old and 25-64 year-old population with a high school diploma	(2001)	
	20–24	75.0%
	25–64	65.6%
Proportion of working age Canadians (16-65) with Level 2 literacy or below.	Data expected to be available September 2005	
Growth rate of components of Labour Force inflows	(average annual growth rates, 1999–2003)	
	Net immigration	0.70%
	School leavers	3.50%
	Retirements	-1.70%
Employment growth by skill level (based on occupation classification)	Overall (2004)	1.8%
	Management	5.2%
	Usually requiring	
	• university degree	2.6%
	• college degree	0.6%
	• high school diploma	2.1%
	• on-the-job training	1.5%
Net change in Labour Force Composition by educational attainment	Total (2004)	1.35%
	Less than high school diploma	-2.24%
	High school diploma or incomplete post-secondary education	2.11%
	Post-secondary diploma	1.73%
	University degree	2.42%
Socio-economic		
Incidence of low income, in 2002	All persons	9.6%
	Under 18 years	10.7%
	18–64 years	9.7%
	65 year or over	6.9%
Depth of low income, in 2002 – average percentage by which families' after-tax income falls short of their after-tax low-income cutoffs	All persons	31.5%
	Under 18 years	28.2%
	18–64 years	34.8%
	65 year or over	16.09%
Proportion of Census Tracts in Census Metropolitan Areas with Low-Income Rate Greater than 40%	6.3% (2000)	
Proportion of Low-Income Households in Census Metropolitan Areas Living in Low-Income Neighbourhoods	11.9% (2000)	

Policy Environment

In the October 2004 Speech from the Throne, the Government of Canada outlined a five-point strategy to "build an even more globally competitive and sustainable economy". The first element of this strategy, to invest in people, has a direct bearing on the work of HRSDC and includes specific commitments to:

- Develop a new workplace skills strategy, including steps to enhance apprenticeship systems and boost literacy and other essential job skills.
- Review the Employment Insurance program to ensure that it remains well suited to the needs of Canada's workforce.
- Improve the recognition of foreign credentials and prior work experience.
- Increase access to post-secondary education by introducing legislation to implement the Canada Learning Bond, as announced in the Budget 2004.
- Extend and enhance existing programs such as Supporting Communities Partnership Initiative for the homeless, while continuing to recognize that communities are the front lines in building a better quality of life.

The new commitments build on those outlined in the February 2004 Speech from the Throne and Budget 2004 to create new strategic approaches to respond to the emerging economic, labour market and learning needs of Canadians to:

- Improve the Canada Student Loans Program to help overcome financial barriers to post-secondary education.
- Enhance the Canada Education Savings Grant and work with provinces and territories to encourage medium- and low-income families to begin investing in children for their long-term education.
- Refine and enhance programs to encourage skills upgrading, in concert with sector councils, unions and employers.
- Improve recognition of foreign credentials.
- Work with provinces to update labour market programming to better reflect the realities of work in the 21st century, including the growth in self-employment and the need for continuous skills upgrading.
- Renew the Aboriginal Human Resources Development Strategy.
- Work with communities, through the Urban Aboriginal Strategy, to find solutions to the issues that Aboriginal people face.
- Ensure that minority language communities have the tools that enable their members to contribute fully to the development of Canadian society.

Making progress on these commitments will be the key policy objective for the department in 2005–2006. Key to the department's approach will be framing and guiding its work through a new agenda that will focus on enhancing the knowledge and skills — the "human capital" — of each individual Canadian.

A renewed focus on human capital will be HRSDC's contribution to the Government of Canada's broad objective of sustaining and enhancing its productive and innovative economy, vibrant and healthy society, and efficient and inclusive labour market — one where individuals enjoy sustained employment, higher wages and participate actively in society and employers have access to a highly skilled and mobile labour force.

The full and equal participation of women in the labour market and society remains one important dimension of a renewed focus on human capital. In compliance with Canada's domestic and international commitments, the department carries out analysis and activities to ensure that policy and program development implementation and evaluation are designed to support gender equality.

The department also works internationally to ensure that Canada's labour force has the knowledge, skills and competencies to respond to the challenges of the global economy. By working in international forums such as the OECD and like-minded countries (G8) on international employment and learning policy directives and research, HRSDC ensures that Canada's interests are represented in international fora. The outcome of this work feeds into policy development in Canada to ensure that Canada's employment and learning policies are competitive internationally, which makes our labour force attractive to foreign investors.

This collaboration enables HRSDC to learn from the experiences of other countries while showcasing Canadian policy achievements. For example, HRSDC will work with the OECD on the reassessment of the OECD Employment Strategy, the key employment policy document for the organization which has influenced policy development in member countries for the past decade. As part of this effort, Canada will be reviewing the 2005 edition of the OECD Employment Outlook, the organization's annual overview of key international employment trends. Canada is also working with the OECD to tabulate international comparative studies on education (the 2005 edition of Education at a Glance), employment prospects for older workers, and international student assessment (PISA- Programme for International Student Assessment). As another example, HRSDC has embarked on a series of international multi-lateral meetings with the United States, the United Kingdom and Australia on successful approaches to addressing homelessness.

Management environment

In addition to the external environment within which HRSDC operates, the department also administers its programs within an evolving Government of Canada management environment.

Commitment to strengthening public sector management

In the 2004 Budget, the Government of Canada reiterated its commitment to *Strengthening Public Sector Management* with the introduction of government-wide efforts to transform public sector management, and ensure greater transparency, accountability, fiscal responsibility and ethical conduct in government.

Budget 2004 included measures to:

- Re-establish the Office of the Comptroller General of Canada to rigorously oversee all government spending.
- Appoint professionally accredited comptrollers to sign off on all new spending initiatives in every government department.
- Reorganize and bolster the internal audit function on a government-wide basis to ensure comprehensive audit programs, based on sound risk analyses of all departmental activities.
- Introduce modern and timely financial and human resource information systems to better track spending and provide better tools for effective scrutiny and decision making, including a new Expenditure Management and Information System to support ongoing expenditure reviews and improved reporting to Parliament.
- Introduce new corporate governance rules for Crown corporations.

Budget 2004 also confirmed the Government of Canada's plan to examine and focus government spending through the Expenditure Review Committee as part of its efforts to renew and rejuvenate government and to invest in high quality government management.[13]

Taken together, these measures are intended to strengthen public sector management, enhance scrutiny, improve administration and help ensure that tax dollars are spent wisely.

Work undertaken by the Office of the Auditor General and Parliamentary Committees also influences the environment in which the department operates.

Office of the Auditor General recommended improvements to the internal audit function in the federal government

In her November 2004 Report to Parliament, the Auditor General of Canada included a chapter on Internal Audits in Departments and Agencies. The Auditor General concluded that considerable work remains to be done if the government is to achieve the objectives set out in the Treasury Board policy on internal audit. The Treasury Board Secretariat and the Comptroller General are currently developing proposals aimed at ensuring that the Canadian public service has an appropriate internal audit regime. HRSDC has also identified strengthened internal audit as a management priority for 2005–2006.

[13] http://www.tbs-sct.gc.ca/spsm-rgsp/index_e.asp

In the same Report, the Auditor General of Canada addressed the surplus in the Employment Insurance Account, to assess and report on progress achieved related to concerns previously raised about the accumulated surplus. The Audit Note expresses concerns about the size and the growth of the accumulated surplus and the lack of progress on resolving this issue. The government has indicated that the setting of the Employment Insurance premium rates has been consistent with the applicable legislation and that it is based on the principles reiterated in the 2004 Budget.

The Employment Insurance Fund Subcommittee of the Parliamentary Standing Committee on Human Resources, Skills Development, Social Development and the Status of Persons with Disabilities tabled an interim report on December 16, 2004. The complete report, *Restoring Financial Governance and Accessibility in the Employment Insurance Program*, was tabled in the House February 15, 2005. The report contains 28 recommendations that relate to: Employment Insurance governance and the role of the Canada Employment Insurance Commission; the cumulative balance in the Employment Insurance Account and safeguarding contributions; setting the Employment Insurance premium rate; other financing issues; and other program enhancements. The Standing Committee adopted the report with a dissenting opinion from the Conservsative Party of Canada on 13 of the recommendations. The implementation of the recommendations would have a significant impact on the Employment Insurance program. The Standing Committee has requested a Government response to the Report by May 15, 2005.

Bill C-23 would establish the legislative framework for HRSDC

HRSDC departmental legislation currently before Parliament would, if passed, establish the legislative framework for the department.

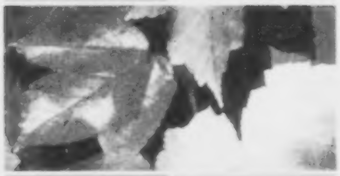
As a result of the reorganization announced by the Prime Minister on December 12, 2003, which created the Department of Human Resources and Skills Development, new departmental legislation was required. The Bill to establish the legislative framework for the new department, Bill C-23 the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, was introduced in Parliament on November 16, 2004. The Bill passed second reading and was reviewed by the Standing Committee on Human Resources, Skills Development, Social Development and the Status of Persons with Disabilities. The Standing Committee agreed on February 15, 2005, to report Bill C-23 without amendment.

In addition to setting out the new mandate of HRSDC and the powers, duties and functions of its Ministers, the legislation includes a code governing the use and disclosure of personal information by the department. The code protects the privacy of Canadians while allowing the department to offer effective service delivery and facilitate quality policy research, program evaluation and performance reporting.

Corporate risks

Risk assessment is an integral part of departmental planning. The department reviewed its corporate-level risks in light of its mandate and operating environment and has identified three key risk areas for 2005–2006:

- Maintain effective, efficient and consistent service and benefit delivery levels to Canadians, and support to the Government of Canada and Ministers in an environment of ongoing service transformation.
- Demonstrate improved accountability for results and stewardship of resources in the context of evolving business processes and heightened public concerns over financial stewardship.
- Provide effective policy and program leadership to deliver on priorities and Government of Canada commitments and to address the diverse and changing needs of Canadians.



DEPARTMENTAL PRIORITIES AND PERFORMANCE MEASUREMENT FRAMEWORK

Departmental Priorities

HRSDC has identified priorities for 2005–2006 based on an assessment of its mandate, as part of the broader Government of Canada objectives, and the environment in which the department is operating.

The achievement of its strategic outcomes does not rest solely with the department

Without partners, the department alone cannot reach its goals. Success can happen only with the active participation of many players. Ensuring Canadians have the tools they need to participate fully in the labour market and society requires the active participation of a multitude of partners with the department acting as a catalyst.

Cooperation with provinces and territories is required given their responsibility for education. HRSDC will work closely with its provincial and territorial partners building on established relationships through existing multilateral forums and bilaterally. Employers and unions have an important role in workplace-based training; learning partners, not-for-profit organizations and community groups play a central role in providing information and services; and finally individuals are responsible for making personal decisions regarding the upgrading of their skills. They will all have to play their part for HRSDC to fully meet its objectives.

The complex nature of homelessness demands a multifaceted approach with a variety of stakeholders, including all orders of government and partners such as the voluntary and private sectors. The National Homelessness Initiative works to bring them together, in a community-based approach, to provide a seamless array of supports and services to meet the needs of homeless individuals and families.

The priorities for 2005–2006 are summarized in Table 3.

TABLE 3: HRSDC 2005–2006 PRIORITIES

Key Priorities	
A Human Capital Strategy for Canada	• Advance and build consensus on a national human capital agenda to promote a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market.
Service to Canadians	• Transform service delivery to enhance services to Canadians.
Management, Accountability and Financial Stewardship	• Enhance financial stewardship and corporate management. • Ensure that programs and policies undergo thorough review, and implement expenditure review decisions. • Develop a corporate Human Resources Plan.
Detailed Priorities by Strategic Outcome	
Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures	• Provide national leadership on issues related to Employment Insurance benefits; determine and implement future directions for the Employment Insurance program to ensure that it remains well suited to the needs of Canada's workforce. • Improve service delivery to Canadians by standardizing, simplifying and automating processes via the Internet, with specific emphasis on self-service and interactive, automated options and services for individuals and the ability for employers to complete Records of Employment on the Web. • Implement Part VII, section 41 of the Official Languages Act in support of Speech from the Throne commitments. • Develop and elaborate on an integrated labour market strategy to respond to emerging labour market trends. • Renew and improve Aboriginal employment programming in support of labour market participation. • Strengthen program management of grants and contributions to create a stronger balance between controls, risk and results.
Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills	• Facilitate the establishment of effective partnerships, networks and information flows within and for the Canadian labour market. • Support the development of recognition processes and efficient and effective skills recognition and utilization. • Promote skills development in and for the workplace.

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society	• Implement initiatives and enhancements to improve access to post-secondary education by reducing financial barriers. • Pursue policy and program development on lifelong learning, focusing on the reduction of financial and non-financial barriers to learning.
Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces	• Complete a comprehensive review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* resulting in a report with recommendations to the Minister of Labour from the independent Commissioner leading the review. • Finalize the analysis and develop policy options for a modernized Federal Workers' Compensation System for the federal public service and Crown corporations, in support of public service modernization and sound administrative and financial principles.
Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness	• Lead the development of a partnership-based Canadian housing framework, in collaboration with the Canada Mortgage and Housing Corporation, to ensure a seamless housing continuum that meets the needs of all Canadian individuals and families. • Expand relationships and partnerships with federal organizations, the corporate sector, unions and foundations to engage them in building a coordinated response to homelessness and housing challenges. • Build, with a wide range of partners, an information-sharing network that will house and transfer knowledge and best practices to formulate effective solutions to address homelessness. • Enable communities to provide greater availability and accessibility to a comprehensive continuum of supports with a focus on transitional and supportive housing.
Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction	• Ensure a sustainable in-person channel of the Service Delivery Network and align the network with service transformation initiatives. • Lead the departmental policy renewal process. • Improve performance measurement, integrated risk management and public reporting of the achievement of results. • Implement new directions for Audit and Evaluation as identified in the Plans approved by the Audit and Evaluation Committee.

A Human Capital Strategy for Canada

HRSDC will advance and build consensus on a national human capital strategy to promote a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market. The department will build an evidence base to ensure that both the underlying issues and appropriate solutions are correctly identified, so that expenditures can be directed to areas where they can be most effective.

DIAGRAM 2: HUMAN CAPITAL STRATEGY

Vision

A Canada where skills and knowledge are easily acquired and used, and where a culture of lifelong learning is adopted and valued by all

Goal

Increased **opportunity** for individual Canadians to acquire and continuously develop their skills and knowledge	Greater **responsiveness** to employers and their rapidly changing skills needs	Improved **coherence** through partnerships based on shared objectives and integrated approaches	Enhanced **mobility** within the labour market and between the labour force and learning

Pillars

Lifelong Learning Agenda	**Modernizing Employment Programming**	**Workplace Skills Strategy**

Results

Individuals Increased earnings, employment, improved social and health outcomes	**Employers** Skilled, mobile labour force and increased investment in training and innovative workplaces	**Society** Social inclusion, civic participation, improved health and reduced crime	**Economy** Productivity, growth, investment and innovation

Under the lead of the Minister of Human Resources and Skills Development:

- **Lifelong learning** is promoted to contribute to a dynamic labour market by implementing initiatives to improve access to post secondary education; by reviewing student debt management measures and support for part-time students; and, by taking measures that promote technology-based learning, literacy and essential skills.
- **Renewal of employment programs**, to foster a productive, adaptable and resilient labour force, will be ensured by developing an integrated labour market strategy to respond to emerging labour market trends; by enhancing employment programs in support of labour market participation; and by demonstrating leadership by introducing new initiatives in areas of federal jurisdiction.

- **Workplace skills strategy**, helping to ensure that the skills and education Canadians receive reflect the skills and education that employers need by encouraging workplace skills development and utilization through collaborative partnerships; by supporting workplace innovation though demonstration projects; and, by enhancing and refining existing tools that support skills development in the workplace.

Under the lead of the Minister of Labour and Housing:

- As a complement to the workplace skills strategy, federal labour standards, which have not been comprehensively reviewed since 1965, will be modernized to manage and promote effective employment relationships that respond to current workplace needs. During 2005–2006, a review of Part III, Labour Standards, of the *Canada Labour Code* will be completed with recommendations for possible future improvements.
- The department will make progress in developing a new partnership-based Canadian housing framework to address issues of housing and homelessness.

Service to Canadians

While Canadians have high and rising expectations about the speed and the quality of service delivered to them, HRSDC faces increasing volumes of client inquiries and transactions with a growing number of them being electronically based.

Canadians want and expect choices on how to access services. They are looking for increased electronic interactions, multiple integrated channels, seamless and timely services, and guarantees around their privacy and security of personal information. Businesses are increasingly vocal about their service delivery needs and wants. They want government to reduce administrative paper burden on them with less costly, simplified and reduced information requirements, and to automate their transactions with the government.

HRSDC has listened and is moving forward. The department has transformed its service to better serve clients in a way that is effective and efficient. For example, the department has put in place electronic services that allow Canadians to apply on-line for Employment Insurance (*Appli-web*) and a Web-based reporting system for employers so they can electronically submit Record of Employment information securely using the Internet. These services help to ensure the timeliness and accuracy of benefits and services provided to our clients.

While substantial progress has occurred in modernizing the department's business to better serve the needs of our clients, more remains to be done. HRSDC continues to explore, in cooperation with other federal departments and agencies, service delivery models and new technologies that would further enhance the interactions Canadians have with our programs and services.

Management, accountability and financial stewardship

The department has focused on financial stewardship by establishing a management structure with clear accountabilities that ensures appropriate oversight and administration of programs and services. The department will undertake a comprehensive review of financial controls to strengthen accountability and will review and improve other aspects of program activity management and budgeting.

The department will continue to focus on financial stewardship by enhancing the administration of its grants and contributions programs to ensure that appropriate management controls are in place, while allowing for effective service delivery. While much progress has been achieved, work will continue on implementing the Common System for Grants and Contributions, improving the quality assurance regime for program administration, and implementing other recommendations resulting from the review of the management framework for the department's grants and contributions programs.

New efforts to strengthen its audit and evaluation function

The department is introducing new initiatives to strengthen its audit and evaluation function by launching a long-term audit plan, implementing new audit and evaluation plans that use a risk-based analysis and priority-setting process, and conducting shorter audits to provide more timely reports.

Improving performance measurement, integrated risk management and public reporting of the achievement of results is also a priority for HRSDC for 2005–2006. Improving the quality of reporting to Parliament and the public is a key element of ensuring accountability for results. To improve its reporting, the department has implemented a new performance measurement framework that is aligned to the new strategic outcomes and has introduced new performance indicators.

An important aspect of good governance is the continual re-examination of departmental policies and programs to ensure that they reflect government priorities. As part of this re-examination, HRSDC has contributed to the government-wide expenditure review exercise and annual ongoing restraint process. The department will continue to participate in the government-wide expenditure review process and will move forward to implement expenditure review decisions as they are made.

Focus on human resources

HRSDC will develop a Human Resources Plan to assess the short- and medium-term impacts of service transformation on the in-person network. In addition, the department will continue to promote an effective, informed, adaptable and capable workforce, and to reinforce the understanding and application of public sector values and ethics in the workplace.

Performance Measurement Framework

HRSDC is committed to measuring its performance, managing for results and reporting on its progress. To accomplish this, HRSDC has established a performance measurement framework which allows the department to understand its operating environment, define clear performance expectations, track progress through measures, and make any required adjustments. The performance measurement framework provides Parliament and Canadians with information to assess the department's progress in achieving results.

The framework sets out contextual indicators, strategic outcome indicators and program indicators.

DIAGRAM 3: HRSDC PERFORMANCE MEASUREMENT FRAMEWORK

Results for Canadians Public Reporting

HRSDC Mandate

Long-term

Contextual Indicators

Long to Medium-Term

Strategic Outcomes	Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures		Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills	Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society	Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces	Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness	Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Strategic Outcomes Indicators

Short-Term

Program Activities	Employment Insurance	Employment Programs	Workplace Skills	Learning	Labour	Homelessness	Policy, Program and Service Delivery Support

Program Indicators

Service Delivery

Contextual indicators depict the environment in which the department operates by describing broad trends in society, the economy and labour markets such as population growth and Gross Domestic Product growth. Contextual indicators guide policy development and departmental plans and priorities by allowing the department to assess the continued relevance of programs and the requirement for new programs. The contextual indicators are listed in Table 2 in the previous section.

The **strategic outcome indicators** reflect the ultimate results that the department is striving to influence over the medium to longer term. It is important to note that while the strategic outcomes are within HRSDC's sphere of influence, the department is not the sole contributor to their attainment. Other orders of government, other federal departments, key stakeholders and partners, as well as individual Canadians play an important role in contributing to their attainment. For example, the percent of the adult workforce that participated in job-related training is not due solely to the influence of the workplace skills programs, but is also affected by the decisions of individual employers and employees, their associations and other orders of government.

Program indicators relate more directly to the programs that the department delivers. These indicators facilitate the setting of targets or objectives for the department's programs and the monitoring of results. These indicators are measures over which the department exercises substantial control (e.g. the percentage of initial and renewal claims for Employment Insurance benefits for which a payment or a non-payment notification is given to the claimant within 28 days from date of filing). These indicators can be operational in nature and related to the outputs produced by the department, and include client satisfaction, program access and reach, as well as measures of the impacts or results achieved by the program.

Positive change in program indicators should be interpreted as a necessary, but not sufficient, condition to achieve of improvement in strategic outcomes.

The department recognizes that performance indicators are only part of a comprehensive performance measurement framework. Periodic, in-depth program evaluations also provide an important source of information on the effectiveness of HRSDC programs.

HRSDC will continue to work on strengthening performance indicators, drawing on evaluation and research results. Through its ongoing program evaluation efforts, the department will assess the relevance and validity of the performance indicators as they relate to the achievement of expected results for Canadians (see section *Other Items of Interest* for a list of planned evaluations for 2005–2006).

A supplementary document providing a more detailed explanation of HRSDC's performance indicators by strategic outcome with data sources is available at *http://www.hrsdc.gc.ca*. In the 2005–2006 Departmental Performance Report, these data will be presented in more detail, including by demographic group and by region where available, and with time series and international comparisons where available.

TABLE 4: STRATEGIC OUTCOME AND PROGRAM PERFORMANCE INDICATORS

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures[14]

Strategic Outcome Indicators	Current level
Percentage of unemployed looking for work for one year or more (52 weeks and over).	9.1% (2004)
Percentage of youth (15–24 year-olds) not in the labour force or in school.	9.3% (2004)
Involuntary part-time employment as a proportion of all part-time employment.	26.8% (2004)
Employment Insurance regular beneficiaries to unemployed ratio (the B/U ratio).	43.3% (2003)
Program Indicators	**2005–2006 Objectives**
Access	
Percentage of unemployed targeted by the Employment Insurance program eligible to collect regular Employment Insurance benefits.	2003 result – 84%*
Rate of Participation of Designated Groups and Older Workers in Employment Benefits and Support Measures (EBSM):	2003 results: *
• Women	45.3%
• Persons with disabilities**	4.7%
• Aboriginal persons**	7.1%
• Visible minorities**	6.0%
• Older workers (over 55)	5.9%
Adequacy	
Proportion of regular entitlement collected by Employment Insurance claimants (%).	2003 result 65.8% *
Proportion of Employment Insurance maternity/parental entitlement collected by Employment Insurance claimants.	2003 result 85.2% *
Labour market efficiency	
Level of household consumption one year after Employment Insurance benefit.	Actual results to be reported
Duration of employment for clients participating in EBSM or similar provincial/territorial programs under LMDA.	Qualitative results to be reported
Earnings for clients participating in EBSM or similar provincial/territorial programs under LMDA.	Qualitative results to be reported
Number of youth clients who return to school following an employment program intervention (Youth Employment Strategy).	2,000[15]

14 Note that the service delivery indicators associated with the Insurance and Employment program activities can be found under the Strategic Outcome "Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction."

15 There will be an additional 48,000 Summer Career Placement participants returning to school (number not included because it was derived through a different methodology).

* Objectives are not set for these indicators. Instead, current levels or most recent results are provided as benchmarks.

** Data on designated group participation is based on self-identification. Also, there are employment programs (funded through the Consolidated Revenue Fund) specifically designed for some of these designated groups such as the Aboriginal Human Resources Development Strategy and the Opportunities Fund for Persons with Disabilities; these participants (non-EBSM) are excluded from this indicator.

Number of Aboriginal clients who return to school following an employment program intervention (Aboriginal Human Resources Development Agreements).	8,000
Number of clients employed or self-employed following an employment program intervention, and as a proportion of client action plans closed.	Clients employed – 260,000[16] Proportion – actual results to be reported

Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills[17]

Strategic Outcome Indicators	Current level
Percentage of adult workforce who participated in job-related formal training.	34.7% (2002)
Percentage of adult workforce who participated in employer-supported job-related training.	25.0% (2002)
Average earnings of recent immigrant university graduates as a percentage of the earnings of Canadian-born university graduates.	65% (2000)
Program Indicators	**2005–2006 Objectives**
Percentage of labour market represented by an exemplary sector council.	50%
Percentage of occupations that have an essential skills profile developed.	57%
Number of trades people who received Red Seal endorsement.	13,000
Number of job seekers and jobs in Job Bank.	Increase by 5%

16 *The 2005–2006 Anticipated Results are national projections based on historical client and program data. A further target setting exercise will be undertaken with provinces and territories and regions in March and April of 2005.*

17 *Note that the service delivery indicator associated with the Workplace Skills program activity can be found under the Strategic Outcome "Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction."*

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society[18]

Strategic Outcome Indicators	Current level		
Percentage of population with post-secondary diplomas/degrees. (2004)	25–64 year-olds = 44.6% 25–34 year-olds = 53.3% 35–64 year-olds = 41.8%		
Percentage of adult population (aged 25–64) who participated in adult learning opportunities.	36.7% (2002)		
Post-secondary participation of 18–21 year-olds by family after-tax income quartile when youth were of age 16. (2001)	Family After-tax Income Quartile	PSE Participation	
		University	College
	Lowest	21%	30%
	Lower-middle	25%	32%
	Upper-middle	30%	37%
	Highest	38%	30%
	Overall	29%	32%
Proportion of adults who were attending university or college, by age groups. (October 2004)	Age Group	Percentage	
	25–34	9.1	
	35–44	3.3	
	45–54	1.8	
	55–64	0.5	
	Overall, 25–64	3.8	

Program Indicators	2005–2006 Objectives
Percentage of post-secondary education students with a Canada Student Loan or Study Grant.	45%
3-year loan default rate.	26%
Number of Canadians attending PSE in the current fiscal year and who have ever received a Canada Education Savings Grant (CESG)	165,000
Percentage of Canadians under 18 years of age who have ever received a Canada Education Savings Grant (CESG).	36%
Percentage of children eligible for the Canada Learning Bond who have a Registered Education Savings Plan.	22%

[18] *Note that the service delivery indicator associated with the Learning program activity can be found under the Strategic Outcome "Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction."*

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

Strategic Outcome Indicators	Current level
Hours lost as a proportion of the usual weekly hours of all full-time employees (in percentage).	3.6% (2003)
Injury incidence rate per 100 workers, all federal jurisdictions.	5.89 (2003)
Percentage of total working days lost due to work stoppages.	0.10% (2004)
Program Indicators	**2005–2006 Objectives**
Percentage of collective bargaining disputes settled under Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code* without work stoppage.	To settle 90% of all collective bargaining disputes without a work stoppage
Percentage of unjust dismissal complaints settled by inspectors (Part III of the *Canada Labour Code*).	75%
Disabling Injury Incidence Rate (DIIR) measuring the change in the rate of time-loss injuries, illnesses and fatalities within federal jurisdiction industries from year to year.	Reduce the disabling injury incidence rate by 10% over five years (by 2008-09) in those high-risk industries where we are targeting proactive interventions

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

Strategic Outcome Indicators	Current level
Emergency shelters in Canada in 2004	482
Transitional housing in Canada in 2004	336
Supportive Housing in Canada in 2004	48
Number of National Homelessness Initiative funding partners in 2004	3,174
Percentage of NHI funding partners by Sectors for 2004	
• Non-profit	46%
• All orders of government (e.g. federal/agencies, provincial/territorial, regional/municipal)	27%
• Private sector	9%
• Others (such as faith communities, unions, etc.)	18%
Program Indicators	**2005–2006 Objectives**
Percentage of investments directed toward the continuum of supports and services based on priorities established by the community.	At least 75% invested in community priorities
Ratio of total NHI investments versus funding by type of partners for each province and territory 2003–2006.	1 to 1.5
Increase in accessible sources of information/data on homelessness.	Evidence of uptake of data/information

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Strategic Outcome Indicators	Current level
2001–2002 client satisfaction survey results, by program activity:	
• Insurance	77%
• Employment (Employment Benefits and Support Measures)	83%
• Learning (Canada Student Loans)	71%
• Labour (Occupational Safety and Health and Labour Standards)	69%
Program Indicators	**2005–2006 Objectives**
Employment Insurance Percentage of initial and renewal claims finalized within 21 days from date of filing and 21 days of registration for revised claims.	85%
Percentage of initial and renewal claims for which a payment or a non-payment notification is given to the claimant within 28 days from date of filing.	80%
Percentage of appeals scheduled to be heard by the Board of Referees within 30 days of receipt of the appeal.	90%
Percentage of client appeal dockets received at the office of the Umpire within 60 days from date of appeal filing (date of receipt).	100%
Percentage of accurate Employment Insurance payments as measured by the Comprehensive Tracking System calculated on a 12 month moving average nationally.	95%
Percentage of validations of the Social Insurance Number of Employment Insurance applicants with the Social Insurance Registry.	100%
Savings from Employment Insurance detection activities.	$210 M[19]
Employment Programs Number of employment programs clients served.	482,400[20]
Workplace Skills Client satisfaction with labour market information products and services — usefulness in conducting a job search.	Survey results to be reported
Learning Client satisfaction with the overall quality of services provided by the Canada Student Loans Program.	Survey results to be reported
Client (Registered Education Savings Plan Providers) satisfaction with the overall quality of services provided by the Canada Education Savings Grant.	Survey results to be reported

[19] *In response to the Auditor General (November 2003 report) the department is taking a focused approach toward risk, quality and prevention of abuse in the payment of Employment Insurance benefits while continuing detection activities. As a result, the objective has been reduced to reflect only direct savings (overpayments and penalties) and no longer includes indirect savings. Lower penalty levels also drive the reduction.*

[20] *The 2005–2006 Anticipated Results are national projections based on historical client and program data. A further target-setting exercise will be undertaken with provinces and territories and regions in March and April of 2005. There will be an additional 50,000 Summer Career Placements participants served (number not included because it was obtained through a different methodology).*

ANALYSIS OF PLANS, PRIORITIES AND PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

- ***Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures***
- ***Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills***
- ***Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society***
- ***Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces***
- ***Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness***
- ***Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction***

Strategic Outcome

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

A vibrant, dynamic labour market is essential to ensuring a strong economy and a rising standard of living in Canada. To achieve this goal, Canada requires an employment system fostering a productive, adaptable and resilient labour force, which is a key component of the Human Capital Strategy.

In support of the strategy and this strategic outcome, the department provides temporary income support to qualified unemployed workers which, in turn, promotes economic stability, individual well-being and a flexible labour market. The department provides employment programs and services that enable all Canadians to participate fully in the labour market and acquire the skills to prepare for, obtain and keep employment. In addition, it contributes to fulfilling the Government of Canada's commitment to Part VII of the *Official Languages Act*, section 41, to promote the vitality of linguistic minority communities and the use of official languages, through the activities of the Secretariat, Official Language Minority Communities. In addition to these activities, the department manages four major horizontal initiatives[21] — Aboriginal Human Resources Development Strategy; Aboriginal Skills and Employment Partnership Program; Youth Employment Strategy; and Labour Market Development Agreements — each involving various partners, including other orders of government.

Key commitments for this year focus on better responsiveness to labour market trends and improved labour market participation of those who are facing barriers, especially Aboriginal people on and off reserve. HRSDC is also committed to review its Employment Insurance program to ensure that it continues to respond to the needs of Canada's workforce, including workers in seasonal industries.

[21] *Details on these horizontal initiatives can be found at:* http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

Priorities

- Provide national leadership on issues related to Employment Insurance benefits; determine and implement future directions for the Employment Insurance program to ensure that it remains well suited to the needs of Canada's workforce.
- Improve service delivery to Canadians by standardizing, simplifying and automating processes via the Internet, with specific emphasis on self-service and interactive, automated options and services for individuals and the ability for employers to complete Records of Employment on the Web.
- Implement Part VII, section 41 of the *Official Languages Act* in support of Speech from the Throne commitments.
- Develop and elaborate on an integrated labour market strategy to respond to emerging labour market trends.
- Renew and improve Aboriginal employment programming in support of labour market participation.
- Strengthen program management of grants and contributions to create a stronger balance between controls, risk and results.

Program Activities

Employment Insurance – Employment Insurance promotes individual well being, economic stability and a flexible labour market by providing temporary income support to unemployed workers who qualify under Part I of the *Employment Insurance Act*. Employment Insurance encompasses a wide range of benefits to address the needs of workers and the labour market. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml*

Expected results

- *Temporary income to qualified workers experiencing unemployment through no fault of their own.*

Employment Programs — Employment programs and services are funded under the Consolidated Revenue Fund and Part II of the *Employment Insurance Act*. These enable Canadians, including unemployed adults and targeted groups such as youth and Aboriginal peoples, to develop their skills and encourage them to invest in themselves and become self-reliant and more adaptable to labour market changes.

Expected results

- *New strategies are in place to meet the challenges of a changing labour market.*
- *Canadians who are able to earn income and make smooth labour market transitions.*

- *Employers who are able to find skilled workers and thus improve their competitiveness.*
- *Effective partnerships with labour market partners.*

Priorities

- **Provide national leadership on issues related to Employment Insurance benefits**

  Plans

  - Review Employment Insurance Economic Regions used to establish entitlement and benefit periods for unemployed Canadians based on the unemployment rate in regional economies across the country.
  - Work on next steps to the agreement in principle on the Quebec Parental Insurance Plan.
  - Work with the Department of Finance to establish a new rate-setting mechanism for determining the level of Employment Insurance premiums for employers and employees.
  - Respond to recommendations made to the government on issues facing seasonal workers.
  - Continue with the final year of a two-year plan to improve the accuracy of Employment Insurance benefit payments by enhancing the quality of services on a national basis.

- **Improve service delivery to Canadians**

  Plans

  - Align Employment Insurance service delivery processes with the Government of Canada service vision by continuing automation of benefits delivery and promotion of electronic services, such as applying for benefits and receiving Records of Employment using the Internet and automating claims processing.
  - Expand the range of Employment Insurance related services that are available to individuals and businesses on the Internet:
    - Allow clients to use Internet service *My Account* to view their claims status and change information, such as their direct deposit and address.
    - Allow doctors to send medical certificates electronically via the Internet.
  - Enhance the integrity of the Employment Insurance program by protecting client information and reviewing control activities to ensure that payments are made to the correct individuals.
  - Develop transformed and integrated employment programs service offerings through Web-based delivery and contribute to the development of a Secure Channel for on-line transactions for employment.

- **Implement Part VII, section 41 of the *Official Languages Act***

  Plans

  - Provide the required operational support in the implementation of the new Enabling Fund for Official Language Minority Communities whose objective is to ensure continuity of activities and funding for the organisations that support community capacity building in the area of human resources and economic development.
  - Assist the Privy Council Office in coordinating the support to official language minority communities via the Comité national de développement économique et d'employabilité outside Quebec and the National Human Resources Development Committee for the English Linguistic Minority within Quebec.
  - Support Citizenship and Immigration Canada to develop strategies to increase the number of French-speaking immigrants in Francophone minority communities and to facilitate their reception and integration into the labour market.
  - Participate in the Privy Council Office's Interdepartmental exercise on the development and implementation of the Horizontal Results-based Management and Accountability Framework to provide an overarching account of government spending on all issues regarding Official Languages.

- **Develop and elaborate on an integrated labour market strategy**

  Plans

  - Explore new arrangements with provinces and territories to support integrated labour market programming.
  - Continue to collaborate with the Government of Ontario on initiatives to better integrate Canada and Ontario labour market programs and services.
  - Support HRSDC contribution to the development of the Northern Strategy to meet the government's commitment to foster sustainable economic and human development.
  - Deliver Canadian Agricultural Skills Services program on behalf of Agriculture and Agri-Food Canada to help farmers and their spouses increase family income through improved farm practices or through alternative income sources.

- **Renew and improve Aboriginal employment programming**

  Plans

  - Support the implementation of the renewed Aboriginal Human Resources Development Strategy and the Aboriginal Human Resources Development Agreements across the country.
  - Improve the participation of Aboriginal people in sustainable employment through the Aboriginal Skills and Employment Partnerships program in support of the Government of Canada's broader Aboriginal agenda.

  - Collaborate with other departments on Aboriginal Early Learning and Childhood Development and continue support for quality child care programs on reserve.

- **Strengthen program management of grants and contributions**

  Plans

  - Balance strengthened accountability and integrity of grants and contributions delivery with service goals (e.g. review of funding approaches for third-party delivery of programs and services) and streamline the related administrative processes.
  - Continue to examine ways to increase standardization and efficiency in the delivery of our programs.

Programs supporting priorities

Benefits – This program provides temporary financial assistance to unemployed Canadians, including self-employed fishers while they look for work, participants on work-sharing agreements, as well as to Canadians who need to take a temporary absence from work for sickness, pregnancy and childbirth, caring for a newborn or adopted child, or to provide care or support to a gravely ill family member with a significant risk of death.

Operational activities that support delivery of Employment Insurance benefits include:

Claims Processing – Assessment, calculation and adjudication of Employment Insurance claims to determine entitlement and eligibility for benefits.

Appeals – This provision of the *Employment Insurance Act* provides a right of appeal for claimants, employers and the Employment Insurance Commission. There are four levels of appeals, namely, the Board of Referees, the Umpire, the Federal Court and the Supreme Court of Canada.

Investigation and Control – Prevention, deterrence, and detection activities and controls that prevent abuse and fraud against the Employment Insurance Program.

Program Management and Service Improvement – This measure provides functional guidance, policy direction, actuarial services, performance measurement and reporting, and Employer services including premium reductions.

Employment Insurance Premium Collection – Payments to Canada Revenue Agency for the collection of Employment Insurance premiums, insurability rulings and related appeals on behalf of the Employment Insurance Commission. *http://www.cra-arc.gc.ca*

Expected results

- *Adequate income replacement to unemployed Canadians who qualify under the* Employment Insurance Act*, while they look for work.*

- *Families which are able to balance work and family responsibilities during a period of unemployment as a result of sickness or injury, pregnancy, parental leave, or caring for a gravely ill family member with a significant risk of death.*

Employment Benefits and Support Measures (EBSM) – Part II of the *Employment Insurance Act* authorizes the design and implementation of EBSM to help unemployed participants to prepare for, find and keep employment and to support organizations, businesses and communities that provide employment assistance services. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/gc.shtml*

Expected results
- *Assistance provided to unemployed Canadians to help them prepare for, find and maintain employment.*

Labour Market Development Agreements (LMDA) Transfers – Within the authority of the *Employment Insurance Act*, LMDA have been signed with all provinces and territories with the exception of Ontario. Seven of these agreements are in the form of a transfer agreement under which five provinces and two territories have assumed responsibility for the design and delivery of provincial/territorial programs and services similar to EBSM. HRSDC delivers EBSM in four provinces and one territory under co-managed LMDA, and in Ontario. Pan-Canadian programs maintained under federal jurisdiction are available to address labour market activities and challenges that are national or multi-regional in scope. These activities are delivered under the authority of Treasury Board-approved terms and conditions for EBSM and for the LMDA pursuant to section 63 of the *Employment Insurance Act*. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ebsm/section_63.shtml*

Expected results
- *Assistance provided to unemployed Canadians to help them prepare for, find and maintain employment.*

Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) – The AHRDS is designed to assist Aboriginal people to prepare for, find and keep employment and builds Aboriginal capacity for human resources development. The AHRDS integrates most of HRSDC's Aboriginal programming. *http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm*

Expected results
- *Increased employment opportunities for Aboriginal people by helping them build the skills they need to be successful in the labour market.*

Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) – Complementary to the AHRDS, ASEP is a nationally managed program geared toward supporting collaboration among Aboriginal groups, the private sector and provincial/territorial governments. The goal of ASEP is to ensure sustainable employment for Aboriginal people in major economic opportunities, leading to long-term benefits for Aboriginal communities, families and individuals. *http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm*

Expected results

- *Increased employment opportunities for Aboriginal people across Canada to gain the skills they need to participate in economic opportunities such as northern mining, oil and gas, forestry, and hydro development projects.*

Youth Employment Strategy (YES) – The YES programs ensure that Canada's youth are well prepared to participate and succeed in today's changing labour market. This national strategy offers a broad range of initiatives under three programs: Skills Link, Summer Work Experience and Career Focus. *http://www.youth.gc.ca*

Expected results

- *Improved labour market opportunities for young Canadians through assistance, such as skills development, work experience and labour market information, that prepares them for the world of work.*

Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities

Work Sharing – The Work Sharing Program enables employers to retain workers and avoid layoffs during temporary work slowdowns, while allowing employees to maintain their skills. *http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml*

Official Language Minority Communities – HRSDC provides funding to Official Language Minority Communities designated organizations, the Regroupements de développement économique et d'employabilité (RDÉE) and Community Economic Development and Employability Committees (CEDEC) through contribution agreements. The funding ensures continuity of activities for the organizations that foster the development of human resources, economic growth, and job creation and retention in official language minority communities. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml*

Expected results

- *Adequate and timely response to emergencies that have an impact on the labour market by providing assistance to employers and workers to avert temporary layoffs and retain skills.*
- *Enhanced human resources development, increased employability and community capacity building for the official language minority communities in Canada.*

Financial and Human Resources

	Planned Spending [a]		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Gross Operating Expenditures	1,229.3	1,221.5	1,222.1
Non-Statutory Grants and Contributions	546.8	529.3	524.6
Statutory Transfer Payments	0.2	0.2	0.2
Total Gross Expenditures	1,776.3	1,751.0	1,746.9
EI Part I - Income Benefits	13,595.4	14,133.4	n/a [b]
EI Part II - Employment Benefits and Support Measures	2,145.6	2,145.6	n/a [b]
Government Annuities and Civil Service Insurance Payments	52.1	49.1	46.1
Total	17,569.4	18,079.1	1,793.0 [b]
Human Resources			
Full Time Equivalents	10,510	10,057	10,056

a. Planned spending includes 2005 budget announcements for Official Languages Minority Communities of $13.8 million per year. It also includes resources transferred from Public Service Human Resources Management Agency of Canada for the Youth Internship Program.

b. Forecasted expenditures for EI Benefits (Parts I and II) are only presented for the planning years 2005-2006 and 2006-2007.

Details by programs and services

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (In millions of dollars)*			
Employment Insurance			
EI Benefits	13,595.4	14,133.4	n/a [d]
Claims Processing	301.5	301.2	301.2
Appeals	38.7	38.6	38.6
Investigation and Control	84.0	83.9	83.9
Program Management and Service Improvement	20.9	20.9	20.9
Employment Insurance Premium Collection	103.2	103.2	103.2
Allocated Corporate Services [a]	260.7	265.4	266.3
Other [b]	66.9	64.1	61.1
Employment Programs			
Employment Benefits and Support Measures [c]	1,329.9	1,329.9	74.9 [d]
Labour Market Development Agreements [c]	988.3	988.3	97.7 [d]
Aboriginal Human Resources Development Strategy	257.4	251.4	251.4
Youth Employment Strategy [g]	313.5	315.5	315.5
Aboriginal Skills and Employment Partnerships	38.2	25.0	20.0
Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities	24.3	24.3	24.1
Allocated Corporate Services [a]	126.7	124.4	124.6
Other [b]	19.8	9.6 [e]	9.6 [e]
Total [f]	17,569.4	18,079.1	1,793.0 [d]
Human Resources			
Full Time Equivalents	10,510	10,057	10,056

a Corporate Services resources related to the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Comptroller's Office and the Shared Services from Social Development Canada have been prorated to each Strategic Outcome.

b Other category is for resources which are not directly related to the sub-activities identified.

c Includes all resources associated with EI Part II pan-Canadian activities. On approval of the 2005-2006 EI Plan, which is expected to occur in March 2005, these resources will be distributed to various HRSDC program activities. EI Plan is approved on an annual basis.

d EI Plan data for Part II are only presented for the planning years 2005-2006 and 2006-2007.

e Years 2006-2007 and 2007-2008 include impact of operating resources reductions to be redistributed to other HRSDC program activities.

f Planned spending includes 2005 budget announcements for Official Languages Minority Communities of $13.8 million per year.

g Includes resources transferred from Public Service Human Resources Management Agency of Canada for the Youth Internship Program.

Strategic Outcome

Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

A key component of ensuring Canada's future prosperity and improving the quality of life involves enhancing the productivity and competitiveness of Canadian workplaces. There is a critical need to be responsive to the needs of employers and workers, and to ensure that there is full development and utilization of the skills of Canadians to promote continued strong growth in high-valued employment. As another major component of the Human Capital Strategy, the Workplace Skills Strategy aims at encouraging workplace skills enhancement and utilization so Canadians can keep pace with evolving workplace requirements.

In support of this strategic outcome, the department, in collaboration with partners — including sectors councils, employers, unions, and provincial and territorial governments — promotes workplace-related learning and skills development and recognition that reflect the realities of the changing labour market. The department manages three horizontal initiatives[22]: Sector Council Program; Foreign Credential Recognition; and Training Centre Infrastructure Fund.

Priorities

- Facilitate the establishment of effective partnerships, networks and information flows within and for the Canadian labour market.
- Support the development of recognition processes and efficient and effective skills recognition and utilization.
- Promote skills development in and for the workplace.

Program Activity

WORKPLACE SKILLS — Workplace Skills supports the collaboration of industry partners and stakeholders in identifying, addressing and promoting workplace skills development and recognition issues that reflect the realities of Canadian workplaces in our rapidly evolving labour market. It also develops and disseminates information and knowledge

[22] *Details on these horizontal initiatives can be found at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp*

from a national, regional and local perspective which is vital in supporting and contributing to a well-functioning labour market.

Expected results

- *Better understanding of workplace-related learning needs by all stakeholders.*
- *Enhanced utilization of existing skills in the labour market.*
- *Increased pan-Canadian consistency of skills recognition processes and requirements.*
- *Increased commitment of stakeholders toward workplace-related learning.*

Priorities

- **Facilitate the establishment of effective partnerships, networks and information flows**

  Plans

  - Encourage networks of employers and employees to provide and invest in workplace skills strategies by:
    - fostering and strengthening linkages among small- and medium-sized enterprises
    - increasing access among small and medium sized enterprises to information and resources.
  - Develop partnerships with other government departments and provinces and territories to promote skills development in and for the workplace.
  - Identify priority users of labour market and skills information and approach development and dissemination of information from the point of view of "what employers need" by:
    - establishing strategic partnerships to allow for the effective collection and sharing of data
    - improving accuracy, relevance and access to government-generated information.

- **Support the development of recognition processes and efficient utilization of skills**

  Plans

  - Support skills recognition processes, particularly for foreign-trained workers, both Canadians and immigrants, seeking employment in Canada by building on work with provincial governments, regulatory bodies and professional associations; and broadening scope of activities to work with sector councils.
  - Provide informed labour market assessments to respond to employers' demands for temporary foreign workers.

- **Promote skills development in and for the workplace**

  Plans

  - Work with sector councils and other partners to identify current and emerging skills requirements in the labour market.
  - Increase the awareness and understanding of essential skills to ensure that Canadians have the right skills for changing labour market demands.
  - Work with provinces, territories, employers and unions on apprenticeship and skilled trades issues in Canada to ensure that our labour market has an adequate supply of skilled trades persons who can practise anywhere in Canada.
  - Increase opportunity for adult workplace skills investments and lifelong learning.
  - Better align government investments in skills with needs of employers and workers.

Programs supporting priorities

Human Resources Partnerships (HRP) – HRP works to foster national partnerships between the private sector and learning systems to ensure that Canadians have the skills and knowledge required for the workplace. It includes:

Sector Council Program – The Sector Council Program advances partnerships with industry and the learning system to ensure that Canadians have the skills and knowledge needed for the workplace. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml*

National Occupation Classification (NOC) – The NOC is a widely recognized, comprehensive system that describes and organizes occupations in the Canadian economy. *http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml*

Apprenticeship and Labour Mobility Initiatives – These initiatives involve working with key apprenticeship stakeholders, including provincial/territorial governments, to find solutions to ensure an adequate supply of skilled trade workers and to allow qualified, skilled Canadian workers to practise their respective trades anywhere in Canada. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml*

Expected Results

- *Increased consensus and understanding of skills, occupational needs and labour market issues.*
- *Enhanced skills assessment and recognition processes.*
- *Enhanced labour market transition (facilitating labour market entry and career progression).*
- *Increased standardization of skilled trades requirements.*

Foreign Worker Program – The Foreign Worker Program assists Canadian employers in meeting their human resource needs by facilitating the entry of temporary

foreign workers while still considering the employers' efforts to recruit, hire and train Canadians. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml*

Expected Results

- *Efficient use of temporary foreign labour to meet skills requirements for Canadian employers.*
- *Consistency in decision making regarding the entry of temporary foreign workers.*

Labour Market Information – Labour Market Information assists job seekers, people choosing a career, workers, career practitioners, employment service providers, employers and community development organizations in making labour market-related decisions. Labour Market Information products contribute to a well-functioning workplace by providing an array of widely available employment and skills-related information. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/lmi.shtml*

Expected Results

- *Better understanding of labour and skill requirements of employers.*
- *Enhanced utilization of existing skills in labour market.*

Financial and Human Resources

	Planned Spending [a]		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Gross Operating Expenditures	75.6	76.1	75.9
Non-Statutory Grants and Contributions	74.3	101.9	93.6
Total	149.9	178.0	169.5
Human Resources			
Full Time Equivalents	695	697	697

a Planned spending includes 2005 budget announcement for Workplace Skills Strategy of $25 million in 2005–2006 and $50 million for 2006–2007 and 2007–2008.

Details by programs and services

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Human Resources Partnerships	70.5	78.1	69.6
Foreign Worker Program	10.3	10.3	10.3
Labour Market Information	24.9	24.9	24.9
Allocated Corporate Services [a]	23.6	24.1	24.1
Other [b]	20.6	40.6	40.6
Total [c]	149.9	178.0	169.5
Human Resources			
Full Time Equivalents	695	697	697

a Corporate Services resources related to the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Comptroller's Office and the Shared Services from Social Development Canada have been prorated to each Strategic Outcome.

b Other category is for resources which are not directly related to the sub-activities identified.

c Planned spending includes 2005 budget announcement for Workplace Skills Strategy of $25 million in 2005–2006 and $50 million for 2006–2007 and 2007–2008.

Strategic Outcome

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

For individuals, learning is key to finding a job, increased earnings, personal growth, and civic and community involvement. For Canada, skills are linked to economic growth and competitiveness, an improved standard of living and better social outcomes. A society that promotes lifelong learning and a dynamic labour market is a key component of the Human Capital Strategy.

In support of this strategic outcome, the department invests in skills and learning by promoting awareness of the importance of lifelong learning, by facilitating access to post-secondary education through financial assistance for current students and savings incentives for future students, and by strengthening the capacity of key stakeholders to deliver literacy and learning programs and services. In doing so, it contributes to reducing the financial and non-financial barriers to learning in Canada and to promoting literacy as an essential component of a learning society. In the context of this mandate, the department manages two horizontal initiatives[23] (National Literacy Program and the Canada Student Loans Program) and five foundations[24].

This year, commitments to this strategic outcome focus, among other things, on the implementation of measures to increase access to post-secondary education, such as improvements to the Canada Student Loans Program and the implementation of financial incentives and support to help low- to middle-income families save for their children's education.

Priorities

- Implement initiatives and enhancements to improve access to post-secondary education by reducing financial barriers.
- Pursue policy and program development on lifelong learning, focusing on the reduction of financial and non-financial barriers to learning.

[23] *Details on these horizontal initiatives can be found at:* http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

[24] *Details on foundations can be found at:* http://www.tbs-sct.gc.ca/

Program Activity

Learning – This area supports the Government of Canada's significant investments in skills and learning to enable Canadians to acquire and improve their skills over a lifetime. Programs within this area include the Canada Student Loans Program (CSLP), the Canada Study Grant (CSG), the Canada Access Grant, the Canada Education Savings Grant (CESG), the Canada Learning Bond (CLB) and several learning and literacy grants and contributions programs, including the National Literacy Program (NLP).

Expected results

- *Reduced financial barriers to participation in post-secondary education.*
- *Reduced non-financial barriers to participation in adult learning.*
- *Increased awareness of the benefits of lifelong learning and literacy.*

Priorities

- **Implement initiatives to improve access to post-secondary education**

  Plans

  - Implement changes to key learning programs as announced in the 2004 Budget, such as:
    - Enhancements to the CSLP
    - the CLB, which provides a grant to low-income families to encourage saving for their children's post-secondary education
    - Enhancements to the CESG to increase the grant-matching rates on investments in Registered Education Savings Plans for children of low and middle-income families.
  - Implement measures, including Education Savings Incentives Pan-Canadian Outreach, to increase Canadians' awareness of the importance of planning and saving for post-secondary education.
  - Implement the agreement with the Province of Alberta to deliver the Alberta Centennial Education Savings Plan.

- **Pursue policy and program development on lifelong learning**

  Plans

  - Assess CSLP reforms, in collaboration with provincial and territorial governments, to ensure that debt management measures reflect students' ability to pay and to better support part-time learners.
  - Develop one adult learning program initiative with common objectives, outcomes and processes that strengthens federal leadership in addressing non-financial barriers to learning and builds on the strengths of the National Literacy Program, the Office of Learning Technologies, and the Learning Initiatives Program.

Programs supporting priorities

Student Financial Assistance: Canada Student Loans Program (CSLP) and the Canada Study Grant (CSG) –These two programs promote accessibility to post-secondary education for those with demonstrated financial need by lowering financial barriers through the provision of loans and grants. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cxp-gxr.shtml* and *http://www.canlearn.ca*

Expected results
- *Improved access to post-secondary education.*

Canada Education Savings Program: Canada Education Savings Grant (CESG) and Canada Learning Bond (CLB) – The CESG and the CLB encourage Canadians to save for the post-secondary education of children through Registered Education Savings Plan. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cgs-gxr.shtml*

Expected results
- *Increased financial capacity to attend post-secondary education.*
- *Increased post-secondary education participation.*

National Literacy Secretariat (NLS) – The NLS works in partnership with the provinces and territories, other government departments, business and labour, the voluntary sector and non-governmental organizations to build capacity for literacy opportunities across Canada. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxa-gxr.shtml*

Expected results
- *Enhanced capacity of partners to address literacy.*
- *More literacy opportunities for Canadians with low literacy skills.*

Office of Learning Technologies (OLT) – The OLT promotes and facilitates the development and evolution of Community Learning Networks (CLN) as key features of a community-based approach to learning opportunities through the use of existing technology and strong partnerships. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/01_index.shtml*

Expected results
- *Increased number of communities that develop learning networks and use asset-based approaches to learning.*

Learning Initiatives Program – This program promotes a lifelong learning culture and supports partnership initiatives that will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxi-gxr.shtml*

Expected results
- *Enhanced innovation and relevance in learning policies and programs.*

International Academic Mobility – The International Academic Mobility program advances the development of international skills, knowledge and understanding among students and promotes academic cooperation and institutional linkages among colleges and universities. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/iam.shtml*

Expected results

- *Enhanced international mobility for Canadian students.*

Financial and Human Resources

	Planned Spending [a]		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Gross Operating Expenditures	160.6	163.6	169.4
Non-Statutory Grants and Contributions	38.5	43.4	48.5
Statutory Transfer Payments	1,004.2	1,041.6	1,079.0
Total Gross Expenditures	1,203.3	1,248.6	1,296.9
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,118.8	967.8	882.1
Total	2,322.1	2,216.4	2,179.0
Human Resources			
Full Time Equivalents	411	417	394

a. Planned spending includes 2005 budget announcement for National Literacy Secretariat of $5 million in 2005–2006, $10 million in 2006–2007, $15 million in 2007–2008, and for the adjustments to Student Financial Assistance Program of $3 million in 2005–2006, $2 million in 2006–2007, and $3 million in 2007–2008.

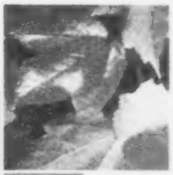
Details by programs and services

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Student Financial Assistance (CSG and CSLP)	1,641.5	1,509.9	1,435.6
Canada Education Savings Program (CESG and CLB)	614.6	634.6	669.6
National Literacy Secretariat	37.5	42.4	47.5
Office of Learning Technologies	2.2	2.2	2.2
Learning Initiatives Program	1.2	1.2	1.2
International Academic Mobility	4.3	4.3	4.3
Allocated Corporate Services [a]	20.1	20.7	19.7
Other [b]	0.7	1.1	(1.1)
Total [c]	2,322.1	2,216.4	2,179.0
Human Resources			
Full Time Equivalents	411	417	394

a Corporate Services resources related to the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Comptroller's Office and the Shared Services from Social Development Canada have been prorated to each Strategic Outcome.

b Other category is for resources which are not directly related to the sub-activities identified. It includes resources and reductions to be redistributed to other HRSDC program activities.

c Planned spending includes 2005 budget announcement for National Literacy Secretariat of $5 million in 2005–2006, $10 million in 2006–2007, $15 million in 2007–2008, and for the adjustments to Student Financial Assistance Program of $3 million in 2005–2006, $2 million in 2006–2007, and $3 million in 2007–2008.



Strategic Outcome

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

Canada's ability to compete internationally and to provide secure, rewarding jobs domestically depends on highly productive workplaces. The key to creating such workplaces is in striking the right balance among the interests of employees, organized labour and employers in Canada. The Human Capital Strategy builds upon effective and modern labour legislation and regulations that establish the basic structure of the employment relationship between employers and employees.

In support of this strategic outcome, HRSDC works to ensure that Canadians work in healthy, safe, fair, stable, cooperative and productive work environments that contribute to the social and economic well-being of all Canadians. The department provides an array of programs that equip employees and their employers with the skills they need to respond to emerging trends in the workplace and to adapt to the changing nature of work itself.

This year, the department will concentrate on re-examining the section on labour standards of the *Canada Labour Code*, which has not been reviewed since 1965.

Priorities

- Complete a comprehensive review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* resulting in a report with recommendations to the Minister of Labour from the independent Commissioner leading the review.
- Finalize the analysis and develop policy options for a modernized Federal Workers' Compensation System for the federal public service and Crown corporations, in support of public service modernization and sound administrative and financial principles.

Program Activity

LABOUR – Labour promotes and sustains stable industrial relations and a safe, fair, healthy, equitable and productive workplace within the federal labour jurisdiction. It collects and disseminates labour and workplace information, represents Canada at international labour activities, fosters constructive labour-management relationships and ensures that minimum labour standards and occupational health and safety protections are enforced.

Expected results

- *Constructive and stable labour-management relations in federally-regulated workplaces.*
- *Safe, healthy and fair federally-regulated workplaces.*
- *Increased awareness of occupational health and safety practices and regulations.*
- *Fulfillment of Canada's international labour commitments.*
- *Increased cooperation and consensus on international labour issues through promotion of dialogue among federal, provincial and territorial governments and among government and employer and worker organizations.*
- *Improved access by stakeholders and the public to information on international labour issues and reports on Canadian labour legislation.*

Priorities

- **Complete a comprehensive review of Part III of the Canada Labour Code**

  Plans

  - Undertake consultations and roundtables during spring-summer 2005 followed by additional research and analysis of consultation results.
  - Produce a final report covering both legislative and non-legislative recommendations to modernize federal labour standards.

- **Finalize the analysis and development of policy options for a modernized Federal Workers' Compensation System**

  Plans

  - Carry out research, consultation and analysis of consultation results.
  - Analyse policy options and present recommendations for modernized system.

Programs supporting priorities

Federal Mediation and Conciliation Service – This service is responsible for providing dispute resolution and dispute prevention assistance to trade unions and employers under the jurisdiction of Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code. http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/fmcs/02About.shtml&hs=mxm*

Expected results

- *Constructive and stable labour-management relations, improved productivity and greater employee involvement in federally-regulated workplaces.*

National Labour Operations – This program ensures consistent and cost-effective implementation of Part II (Occupational Health and Safety) and Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code*, as well as the *Employment Equity Act*, Federal Contractors Program, *Fair Wages and Hours of Labour Act* and the *Non-smokers' Health Act*. National Labour Operations is responsible as well for administering the *Government Employees' Compensation Act* and the *Merchant Seamen Compensation Act*. It also administers Fire Protection Services on behalf of Treasury Board. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/labour.shtml*

Expected results

- *Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces.*

International and Intergovernmental Labour Affairs – This program promotes the development, observance and effective enforcement of internationally recognized labour principles, and fosters cooperation and coordination among labour jurisdictions in Canada on international and national labour issues. *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/business/cluster/category/ilaa.shtml*

Expected results

- *Fulfilled Canada's international labour commitments.*
- *Improved cooperation and consensus on international labour issues through promotion of dialogue among federal, provincial and territorial governments and among government and employer and worker organizations.*
- *Improved access by stakeholders and the public to information on international labour issues and reports on Canadian labour legislation.*

Workplace Policy and Information – This program identifies emerging trends and changes in the workplace and provides policy development and leadership in labour policy; manages a national data base of collective agreements, conducts research on employment relationships and disseminates key information, research and analysis. See Work-life Balance and Ageing Workforce at: *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/wnc-gxr.shtml*

Expected results

- *Developed policy options that are supported by research and analysis on issues of emerging importance in the workplace, such as, work-life balance, work-related stress, ageing workforce and the transition from work to retirement, workers vulnerable to low wages and poor working conditions, and economic insecurity.*
- *Disseminated workplace-related research, information, tools, case examples and other products using the Internet and other means.*
- *Adopted comprehensive and authoritative national collective bargaining and industrial relations information service.*
- *Established virtual national workplace information centre.*

Aboriginal Labour Affairs – Aboriginal Labour Affairs ensures a coordinated program approach to Aboriginal labour issues and facilitates the identification of, and appropriate response to, issues arising in the context of self-government negotiations and program service delivery.

Expected results

- *Coordinated program approach to Aboriginal labour issues, the identification of issues arising in the context of self-government negotiations and program service delivery, and the development of appropriate responses to address these issues.*

Financial and Human Resources

	Planned Spending		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources *(in millions of dollars)*			
Gross Operating Expenditures	74.2	74.5	74.6
Non-Statutory Grants and Contributions	3.9	3.9	3.9
Workers Compensation Payments	127.0	131.0	135.0
Total	205.1	209.4	213.5
Human Resources			
Full Time Equivalents	663	663	663

Details by programs and services

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financial Resources *(in millions of dollars)*			
Federal Mediation and Conciliation Service	7.0	7.0	7.0
National Labour Operations	164.3	168.2	172.2
International and Intergovernmental Labour Affairs	5.4	5.4	5.4
Workplace Policy and Information	3.5	3.5	3.5
Aboriginal Labour Affairs	0.3	0.3	0.3
Allocated Corporate Services [a]	23.5	23.9	24.0
Other [b]	1.1	1.1	1.1
Total	205.1	209.4	213.5
Human Resources			
Full Time Equivalents	663	663	663

a Corporate Services resources related to the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Comptroller's Office and the Shared Services from Social Development Canada have been prorated to each Strategic Outcome.

b Other category is for resources which are not directly related to the sub activities identified.

Strategic Outcome

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

In the 1990s, Canada was faced with a growing homelessness problem, particularly in the country's urban centres. Homelessness is the most extreme manifestation of poverty, social exclusion, marginalization and the housing problem. It often combines some of the most severe health, social, income and developmental conditions that individuals and families can face, and cuts across some of the most vulnerable and at-risk populations. To combat the situation, the Government of Canada launched the three-year National Homelessness Initiative (NHI)[25] on December 17, 1999.

Homelessness continues to be an important issue affecting individuals and families in small and large communities across Canada, resulting in a wide variety of social and housing problems. It also has a negative impact on the ability of Canadians to fully participate in the labour market and the country's ability to build a 21st century economy. In the Speech from the Throne 2002, the Government of Canada recognized homelessness as a national priority and extended the Supporting Communities Partnership Initiative for three years (2003–2006) to provide communities with the tools to plan and implement local strategies to help reduce homelessness.

The NHI is a community-based initiative, a key element of which is an inclusive community planning process. A total of 61 communities across Canada, representing 75 percent of the population, have assessed their existing plans and updated these plans to reflect changing needs and to target sub-populations such as youth and Aboriginal people. Over the years, to build in sustainability, communities have created partnerships with all orders of government and with the public and non-profit sectors; these partnerships have successfully developed innovative community-based projects and leveraged NHI funding contributions, thereby enabling communities to meet more needs for facilities and services.

This year, in support of its Human Capital Strategy, the department plans to address these issues related to housing and homelessness. HRSDC is committed to work, in collaboration with the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC), on building on the existing programs and developing new initiatives to build a comprehensive housing continuum for all Canadians. The department is also committed to increase community capacity in networking, and information sharing through transfer of knowledge and best practices.

---

25 *The National Homelessness Initiative is an important horizontal initiative, which involves various partners, including organizations from other orders of governments and which is managed by HRSDC. Details on this horizontal initiative can be found at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp*

Priorities

- Lead the development of a partnership-based Canadian housing framework, in collaboration with the CMHC, to ensure a seamless housing continuum that meets the needs of all Canadian individuals and families.
- Expand relationships and partnerships with federal organizations, the corporate sector, unions and foundations to engage them in building a coordinated response to homelessness and housing challenges.
- Build, with a wide range of partners, an information-sharing network that will house and transfer knowledge and best practices to formulate effective solutions to address homelessness.
- Enable communities to provide greater availability and accessibility to a comprehensive continuum of supports with a focus on transitional and supportive housing.

Program Activity

Homelessness – This program activity aims at assisting communities, through partnerships, in implementing measures that help homeless individuals and families to move towards self-sufficiency, thereby contributing to society and the economy. *http://www.homelessness.gc.ca/home/index_e.asp*

Expected results

- *Contribution to the reduction of homelessness.*

Priorities

- **Lead the development of a partnership-based Canadian housing framework**

  Plans

  - Develop policy rationale and funding for the partnership-based Canadian housing framework.
  - Lead the design of the Canadian housing framework, including the renewal of the Supporting Communities Partnership Initiative.

- **Expand relationships and partnerships to engage in building a coordinated response to homelessness and housing challenges.**

  Plans

  - Implement the new and expanded horizontal initiatives increasing community access to resources, programs and expertise regarding homelessness and housing solutions.
  - Hold an Advisory Roundtable on Homelessness with leaders from the corporate sector and unions to provide advice to the Minister on engaging the private sector in solutions to housing and homelessness and to connect business at the community level.
  - Support national industry, business associations, and key corporate, union and other non-governmental sector partners in "connecting" their membership with homelessness and housing solutions.

- **Build an information-sharing network**

  Plans

  - Elaborate on and produce promising approaches/best practices and disseminate them via the National Secretariat on Homelessness (NSH) Website and public events.
  - Promote the Partnering Learning Network information-sharing sessions and disseminate specialized partnership products via the NSH Website.
  - Expand the national network of shelter service providers across Canada using the Homeless Individuals and Families Information System to promote information-sharing to disseminate comparable data on the characteristics of homelessness.
  - Enhance the NSH Website to support improved access to and sharing of information on homelessness among the 61 designated communities.

- **Enable communities to provide availability and accessibility to a continuum of supports on traditional and supportive housing**

  Plans

  - Implement the national rollout of the learning strategy for "Not In My Back Yard" in partnership with CMHC.
  - Report on project investment, demonstrating shift from emergency to supportive and transitional housing.

Programs supporting priorities

Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI) – The SCPI aims to increase availability and access to a range of services and facilities (emergency shelters, transitional/supportive housing, prevention) along the continuum from homelessness to self-sufficiency and an independent lifestyle. Projects funded by the SCPI support the priority areas identified through an inclusive community planning process. Along with providing financial support to communities, the SCPI encourages them to work in partnership with provincial/territorial and municipal governments as well as the private and voluntary sectors to strengthen existing capacity and to develop integrated responses to homelessness. Communities are allocated a maximum funding level that must be matched from other community sources (i.e. fundraising, local sponsors, etc.). Communities must also explain how their activities are sustainable (i.e. how they will continue once SCPI funding ends). *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_e.asp*

Expected results

- *Comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at risk from falling into homelessness.*
- *Enhanced community capacity to address homelessness.*

Urban Aboriginal Homelessness (UAH) – Aboriginal homelessness is a serious issue in a some communities and is best addressed by developing local responses. The NHI will continue to address the unique needs of the Aboriginal population through its UAH component. This component provides flexibility to meet the needs of homeless Aboriginal people, through culturally sensitive services. Enhancing capacity building — both within and outside of Aboriginal communities — through community planning, decision making and the formulation of partnerships is a key UAH focus. Cost matching is not required; however, community contributions will be encouraged where and when possible. The National Secretariat on Homelessness works with the Federal Interlocutor's Division of Indian and Northern Affairs Canada to ensure the complementarity of the Urban Aboriginal Strategy pilot projects and the NHI's UAH component. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_e.asp*

Expected results

- *Comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at risk from falling into homelessness.*
- *Enhanced community capacity to address homelessness.*

Homeless Individuals and Families Information System (HIFIS) – There is little credible information or reliable methodology to determine the size or scope of the homeless population, the total number of shelters throughout Canada, the provision of homelessness-related supports and services provided by these shelters, and the diversity of these shelters' clientele. To better address these knowledge gaps, HIFIS provides a solution to service providers by offering an electronic data management system that enables them to share information and partnership development with local, private, municipal, provincial/territorial and federal levels. It assists communities in longer term planning efforts and capacity-building to address their local homelessness challenges. The benefits resulting from a network of data-sharing communities will contribute to the development of a national database. This database will provide a better understanding of the size and scope of the shelter homeless population, guide policy development, and help in further transforming management practices within the shelter system. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_e.asp*

Expected results
- *Enhanced community capacity to address homelessness.*

National Research Program (NRP) – The NRP is designed to address the gaps and priorities in knowledge around issues of homelessness in Canada. The program works to:

- further increase the base of policy and community-relevant research
- encourage and support research partnerships (with research and community organizations, other federal departments, and academic researchers)
- facilitate the sharing of best practices and transfer of knowledge.

By providing funding to partners to strengthen their capacity to develop a deeper understanding of homelessness, the NRP will help foster the development and assessment of appropriate and effective solutions to homelessness. This is vital to making efficient use of scarce resources and sustaining community efforts over the long term. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_e.asp*

Expected results
- *Enhanced community capacity to address homelessness.*

Regional Homelessness Fund (RHF) – The RHF is designed to provide support to small and rural communities that are experiencing homelessness in their local areas, but often face capacity challenges to respond to homelessness issues. Homeless individuals or those at risk of homelessness must often move to larger urban centres to access homeless-related supports and services. This in turn can place a burden on the service systems of these larger communities. The RHF will provide funding to establish support services needed to prevent homelessness and to help stabilize the living conditions of at-risk individuals and families. The fund also encourages a wide range of partnerships and takes the unique needs of youth populations into consideration in the planning and implementation process. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_e.asp*

Expected results

- *Comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at-risk from falling into homelessness*

Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative (SFRPHI) – The SFRPHI provides surplus federal properties to communities across Canada to address their local homelessness-related needs through National Secretariat on Homelessness coordination. The homelessness projects, which must be financially viable and sustainable, help communities overcome the high capital costs of buying land or buildings. Government departments and agencies, which are encouraged to identify such properties, receive compensation at market value and transfer them — to community organizations, the not-for-profit sector and other orders of government — for a nominal cost to help alleviate and prevent homelessness. Additional funding for construction and renovation costs may also be available through related federal programs such as SCPI and CMHC programs. Three Government of Canada organizations — Public Works and Government Services Canada, Human Resources and Skills Development Canada (NSH), and the CMHC — act as partners at the national and regional levels in implementing and managing this initiative. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_e.asp*

Expected results

- *Comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at-risk from falling into homelessness.*

Financial and Human Resources

	Planned Spending		
	2005-2006	2006-2007[a]	2007-2008[a]
Financial Resources *(in millions of dollars)*			
Gross Operating Expenditures	38.5	0.2	0.2
Non-Statutory Grants and Contributions	141.1	0.0	0.0
Total	179.6	0.2	0.2
Human Resources			
Full Time Equivalents	280	1[b]	1[b]

a The National Homelessness Initiative is currently a three year initiative that ends in March 2006.

b For 2006-2007 and 2007-2008, a position is being transferred from Infrastructure Canada, Crown Corporations Secretariat, to provide support to the Honourable Joseph Fontana, Minister of Labour and Housing with respect to Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC).

Details by programs and services

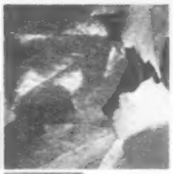
	2005-2006	2006-2007[c]	2007-2008[c]
Financial Resources *(in millions of dollars)*			
Supporting Communities Partnership Initiative	132.9	0.1	0.1
Urban Aboriginal Homelessness	21.5	-	-
Regional Homelessness Fund	7.1	-	-
Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative	0.1	-	-
Homeless Individual and Families Information System	1.9	-	-
National Research Program	3.9	-	
Allocated Corporate Services[a]	12.2	0.1	0.1
Other[b]	-	-	-
Total	179.6	0.2	0.2
Human Resources			
Full Time Equivalents	280	1[d]	1[d]

a Corporate Services resources related to the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Comptroller's Office and the Shared Services from Social Development Canada have been prorated to each Strategic Outcome.

b Other category is for resources which are not directly related to the sub-activities identified.

c The National Homelessness Initiative is currently a three year initiative that ends in March 2006.

d For 2006-2007 and 2007-2008, a position is being transferred from Infrastructure Canada, Crown Corporations Secretariat to provide support to the Honourable Joseph Fontana, Minister of Labour and Housing with respect to Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC).



Strategic Outcome

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Citizens expect and deserve timeliness, fairness, knowledge, competence, courteousness and results when dealing with Government of Canada programs and services. Within a complex operating environment, HRSDC is committed to providing the highest level of citizen-centred quality service that meets the needs and expectations of Canadians in a multi-channel environment that includes in-person, mail, Internet and telephone service.

In support of this strategic outcome, the department is working to deliver programs and services that are easy to access, simple to navigate and delivered by a modern, innovative public service. HRSDC strives to be a leader in providing the programs and services that citizens need in an affordable and sustainable fashion. In addition, the department manages the in-person channel of the Service Canada initiative,[26] a horizontal initiative whose mandate is to provide Canadians with one-stop access to a wide range of Government of Canada services involving several federal partners.

In its endeavour to further improve the quality and relevance of service and program delivery, HRSDC is supported by integrated strategic policy leadership, planning, communications and management functions.

In 2005–2006, HRSDC will continue to develop a more effective and efficient service delivery network, building on strengthened policy development, performance monitoring and program evaluation.

It is important to note that the performance indicators reported under this Strategic Outcome relate to the combined service delivery efforts of various program activities and, where possible, the department has identified specific indicators by program activity.

[26] *Details on this horizontal initiative can be found at:* http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

Priorities

- Ensure a sustainable in-person channel of the Service Delivery Network and align the network with service transformation initiatives.
- Lead the policy renewal process.
- Improve performance measurement, integrated risk management and public reporting of the achievement of results.
- Implement new directions for Audit and Evaluation as identified in the Plans approved by the Audit and Evaluation Committee.

Program Activity

Policy, Program and Service Delivery Support – The in-person regional service delivery network provides direct service to clients for both the departments of Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada. It also includes Policy and Communications support.

Expected results

- *Effective strategic policy advice, communications and delivery of programs and services.*

Priorities

- **Ensure a sustainable in-person channel of the Service Delivery Network**

  Plans

  - Provide ongoing support to regional and local operations and monitor regional performance and levels of client satisfaction.
  - Lead initiatives to redesign the in-person channel of the Service Delivery Network and ensure its alignment with other service channels.
  - Work to strengthen partnerships within the current Service Canada initiative, such as the Service Canada and Passport Office partnership that improves access to Canadians applying for a passport. Extend the partnership with the Passport Office for an additional 12 months in the three Service Canada Access Centres; additional sites may be added if required and funding is available.
  - Actively participate in the Ottawa Counter Project with the province of Ontario and the municipality of Ottawa to provide one-stop access to services among all orders of government.
  - Coordinate department-wide responses to incidents and/or emergencies with impacts on service delivery and lead initiatives that will improve incident management practices and tools to facilitate future management responses.

- **Lead the policy renewal process**

  Plans

  - Develop human capital policy frameworks that encompass lifelong learning, the workplace skills strategy and labour market programming.
  - Highlight key conceptual shifts, priority areas for improving the learning system, and links between learning policy and the government's broader social and economic objectives.
  - Develop a departmental multi-year research plan to fund external research of interest to HRSDC.
  - Manage the departmental survey budget, ensuring the funding of surveys with reliable sources of information for policy, research and evaluation purposes.

- **Improve performance measurement, integrated risk management and public reporting of the achievement of results**

  Plans

  - Continue to strengthen and refine the department's performance measurement framework by reviewing and revising the indicators related to the strategic outcomes.
  - Continue to implement Integrated Risk Management (IRM) across the department through a strategy to strengthen the practice of IRM and the continued support of senior management.

- **Implement new directions for Audit and Evaluation**

  Plans

  - Carry out new risk-based audit and evaluation work plans.
  - Implement the longer term Audit Work Plan which was developed using a risk-based approach to ensure the timely submission of audit reports.

Programs supporting priorities

Regional and Local Program and Service Delivery – This program provides and maintains the nation-wide accessible in-person Service Delivery Network (SDN) that facilitates the delivery of HRSDC and Social Development Canada (SDC) programs and services, meets the needs and preferences of citizens and communities, supports HRSDC's commitment to service excellence and service transformation, and is capable of integrating the in-person services of other Government of Canada departments.

Expected results

- *Effective delivery of programs and services to citizens via the in-person channel of the Service Delivery Network.*

Strategic Policy and Planning – This program provides strategic policy leadership to all program areas. It is integrated with the planning cycle, drawing on the results of audit and evaluation, and based on sound research and partnerships.

Expected results

- *Accurate and timely strategic policy advice and management support to the department.*

Communications – Communications provides support to the department, including the processing and coordinating of ministerial and executive correspondence, and liaison between ministers' offices and program branches.

Expected results

- *Effective internal and external communications, and support to the Ministers' offices.*

Financial and Human Resources

	Planned Spending		
	2005-2006 [a]	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Gross Operating Expenditures	230.1	255.2	253.9
Non-Statutory Grants and Contributions [b]	0.0	0.0	0.0
Total	230.1	255.2	253.9
Human Resources			
Full Time Equivalents	1,088	1,092	1,081

a Planned spending for 2005–2006 reflects a reduction of $2.3 million related to the government-wide efficiencies on federal purchases (procurement).

b Net planned spending has been decreased by the estimated resources to be transferred to Citizenship and Immigration Canada resulting from the February 3, 2005 OIC on the transfer of the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

Details by programs and services

	2005-2006 [a]	2006-2007	2007-2008
***Financial Resources** (in millions of dollars)*			
Service and Benefit Delivery Support	84.4	84.4	84.4
Strategic Policy and Planning	48.4	57.9	57.1
Communications	26.1	31.1	30.8
Allocated Corporate Services [b]	71.2	81.8	81.6
Other	-	-	-
Total	230.1	255.2	253.9
Human Resources			
Full Time Equivalents	1,088	1,092	1,081

a Planned spending for 2005–2006 reflects a reduction of $2.3 million related to the government-wide efficiencies on federal purchases (procurement).

b Corporate Services resources related to the Minister's Office, the Deputy Minister's Office, the Comptroller's Office and the Shared Services from Social Development Canada have been prorated to each Strategic Outcome.

SUPPLEMENTARY INFORMATION

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the *2005–2006 Report on Plans and Priorities* for Human Resources and Skills Development Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the Preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

- It accurately portrays the organization's plans and priorities. It is comprehensive and accurate.
- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the Treasury Board Secretariat guidelines.
- It is based on the department's approved accountability structure.
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it.
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.

Alan Nymark
Deputy Minister
Human Resources and Skills Development

Management Representation Statement

On July 20, 2004, the Prime Minister announced the Minister of Labour and Housing as part of the new Cabinet. In addition to Labour and the Canada Mortgage and Housing Corporation portfolios, the Minister is also responsible for the National Homelessness Initiative.

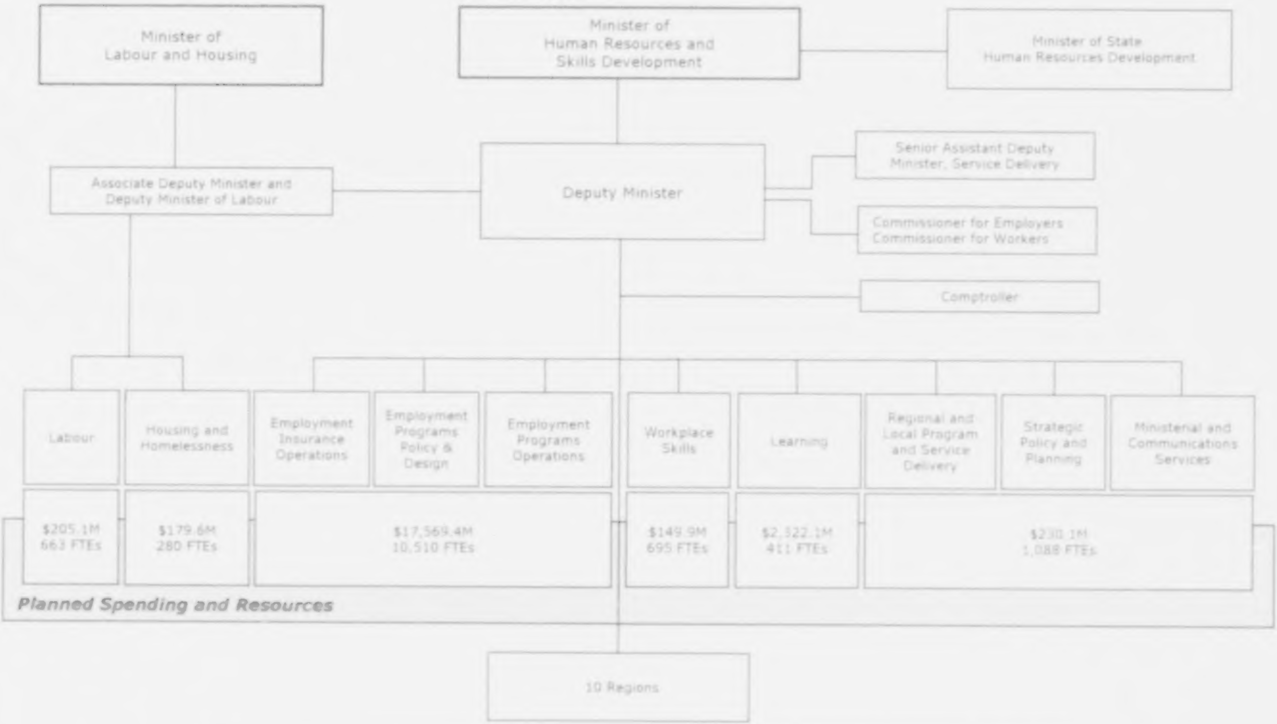
The plans, priorities, planned spending and performance measures in support of the Labour program and National Homelessness Initiative are presented in the 2005–2006 Report on Plans and Priorities for Human Resources and Skills Development Canada.

Maryantonett Flumian
Associate Deputy Minister and Deputy Minister for Labour

ORGANIZATIONAL INFORMATION

Organizational Chart

Human Resources and Skills Development Canada

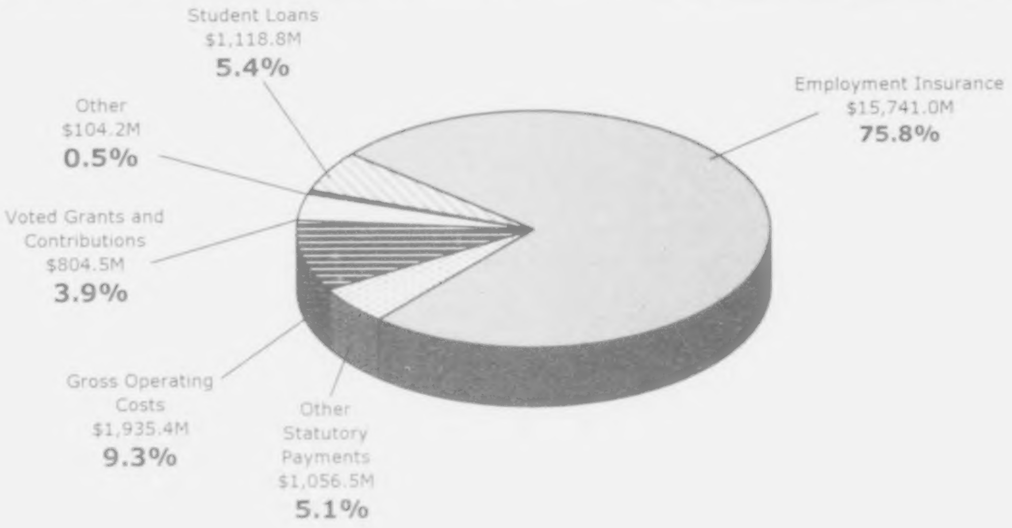


	($M)	FTEs
Total 2005-2006 Planned Spending and Resources	20,656.2	13,647
Other Costs:		
EI Costs (Other Government Departments Administrative Costs and Doubtful Accounts)	179.5	
Workers Compensation Recoveries	(75.3)	
TOTAL HRSDC Consolidated	20,760.4	13,647

2005–2006 Planned Expenditure Profile

HRSDC has expenditures of more than $20 billion, of which $17 billion or 86% are direct benefits to Canadians through Employment Insurance, Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act* and other statutory transfer payments.

Consolidated Total: $20,760.4M



2005–2006 Planned Expenditure Profile

(in millions of dollars)

Budgetary					
Net Operating Costs				590.3	
Add Recoveries in relation to:					
Employment Insurance Account		1,255.8			
Workers Compensation		75.3			
Canada Pension Plan		14.0 [a]			
	Sub-total	1,345.1		1,345.1	
Gross Operating Costs			Sub-total	1,935.4	1,935.4
Voted Grants and Contributions					804.5
Total Planned Expenditures					**2,739.9**
Others					
EI Administrative Costs (OGD)		118.5			
Estimated Doubtful Accounts		61.0			
	Sub-total	179.5			179.5
Workers Compensation Recoveries					(75.3)
Total Others					**104.2**
Non-Budgetary					
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA)					1,118.8 [b]
Total Non-Budgetary					**1,118.8**
Statutory Transfer Payments					
Grants and Contributions:					
Other Statutory Payments:					
Canada Learning Bond		85.0			
Canada Student Loans		409.2			
Canada Education Savings Grant		510.0			
Others		0.2			
	Sub-total	1,004.4			1,004.4
Employment Insurance benefits:					
Part I		13,595.4			
Part II		2,145.6			
	Sub-total	15,741.0			15,741.0
Other Specified Purpose Accounts					52.1 [c]
Total Statutory Transfer Payments					**16,797.5** [b]
CONSOLIDATED TOTAL					**20,760.4**

a. The Canada Pension Plan (CPP) is under the portfolio of Social Development Canada (SDC) but HRSDC recovers costs for services related to the CPP program.

b. These two amounts directly benefit Canadians.

c. Includes payments related to Government Annuities Account and Civil Service Insurance Fund.

FINANCIAL TABLES

Table 1: Planned Spending and Full Time Equivalents

Program Activities (millions of dollars)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending [a] 2005-2006	2006-2007	2007-2008
Budgetary Main Estimates				
Employment Insurance	562.7	804.9	809.3	810.3
Employment Programs	795.7	893.0	871.1	866.1
Workplace Skills	62.3	168.8	172.2	168.7
Learning	879.5	929.5	953.6	974.8
Labour	185.4	205.8	210.2	214.2
Homelessness	195.9	180.0	0.2 [b]	0.2 [b]
Policy, Program and Service Delivery Support	206.1	351.5	373.7	372.4
Gross Budgetary Main Estimates	**2,887.6**	**3,533.5**	**3,390.3**	**3,406.7**
Less: Respendable revenue	(894.2)	(1,347.0)	(1,360.3)	(1,362.0)
Net Budgetary	1,993.4	2,186.5	2,030.0	2,044.7
Non-Budgetary				
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act*	1,254.7	1,040.8	882.8	784.1
Adjustments Budgetary:				
Supplementary Estimates A:				
- Toronto Waterfront Revitalization Initiative	35.0	n/a	n/a	n/a
- Aboriginal Human Resources Development Strategy	25.0			
- Official Language Minority Communities	10.0			
- Foreign Credential Assessment and Recognition	8.7			
- Realignment of resources between Social Development and Human Resources and Skills Development	8.6			
- Operating Budget Carry Forward	7.8			
- Older Worker Pilot	5.4			
- Initiatives to prevent racism	2.0			
- Government On-line	1.9			
- Government-wide reallocation	(2.2)			
- Transfer to Other Government Departments	(0.1)			
Total Supplementary A	102.1			
Supplementary Estimates B:				
- Canada Student Loans Program	14.9	n/a	n/a	n/a
- Canada Education Savings Grants	25.0			
- Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	(51.8)			
Total Supplementary B	(11.9)			
Others:				
- TB Vote 15	1.0	n/a	n/a	n/a
- Employee Benefit Plan (EBP)	(5.6)			
- Freezes	(79.5)			
Total Others	(84.1)			

Continues...

Table 1: Planned Spending and Full Time Equivalents (continued)

(millions of dollars)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	2006-2007	2007-2008
Budget Announcements:				
Budget 2004				
- Aboriginal Human Resources Development Strategy	n/a	25.0	25.0	25.0
- Training Centre Infrastructure Fund		10.0	10.0	5.0
- Canada Learning Bond		100.0	110.0	130.0
- Enhancement to Canada Education Savings Grants		80.0	80.0	80.0
- Easing transition to Post-Secondary Education		45.0	48.0	51.0
- Enhancing Student Loans		14.0	18.0	16.0
Sub-Total Budget 2004		274.0	291.0	307.0
Budget 2005				
- Workplace Skills Strategy	n/a	25.0	50.0	50.0
- National Literacy Secretariat		5.0	10.0	15.0
- Adjustments to Student Financial Assistance Program - CSLP Forgiveness		3.0	2.0	3.0
- Procurement Savings		(0.4)		
Sub-Total Budget 2005		32.6	62.0	68.0
Others				
- Revitalization of Toronto Waterfront [c]	n/a	(116.8)	(115.8)	(115.8)
- Official Language Minority Communities		13.8	13.8	13.8
- Youth Internship Program - Transfer from PSHRMAC		9.2	1.2	1.2
Sub-Total Others		(93.8)	(100.8)	(100.8)
Total Adjustments Budgetary	6.1	212.8	252.2	274.2
Adjustment Non Budgetary:				
- Enhancing Student Loans	n/a	78.0	85.0	98.0
Total Adjustments Budgetary and Non-Budgetary	6.1	290.8	337.2	372.2
Total Planned Spending	3,254.2	3,518.1	3,250.0	3,201.0
Specified Purpose Accounts				
Employment Insurance	16,893.1 [d]	17,312.4	17,855.2	n/a [e]
Other Specified Purpose Accounts	55.3	52.1	49.1	46.1
Departmental Recoveries charged to the Canada Pension Plan	6.8	14.0	15.5	n/a
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and Canada Pension Plan	(103.2)	(136.2)	(133.6)	n/a
Total HRSDC Consolidated	20,106.2	20,760.4	21,036.2	3,247.1 [e]
Less: Non-Respendable revenue	(276.9)	(337.6)	(356.4)	(371.1)
Plus: Cost of services received without charge	13.0	15.4	13.7	13.8
Total HRSDC	**19,842.3**	**20,438.2**	**20,693.5**	**2,889.8** [e]
Full Time Equivalents	13,133	13,647	12,927	12,892

a. The increase in planned spending effective in 2005-2006 is mainly due to a transfer between Social Development Canada (SDC) and Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) of funds for shared services.

b. The National Homelessness Initiative is currently a three year initiative that ends in March 2006.

c. Net planned spending has been decreased by the estimated resources to be transferred to Citizenship and Immigration Canada (CIC) resulting from the February 3, 2005 OIC on the transfer of the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

d. EI Benefits for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

e. Forecasted expenditures for EI Benefits (Parts I and II) are only presented for the planning years 2005-2006 and 2006-2007.

Financial Highlights

HRSDC's consolidated spending is expected to be $20,760.4 million in 2005–2006. This represents an increase of $654.2 million over the 2004–2005 forecast of $20,106.2 million. The variance is mainly due to the following:

- an increase of $39.4 million in net operating expenditures, mainly due to:
  - transfers of funds between Social Development Canada (SDC) and HRSDC for shared services, the Comptroller's office, and other technical adjustments ($7.3 million). This also includes a transfer of $536.4 million for the cost of shared services provided by SDC, which is offset by increased revenues of $422.4 million;
  - additional funding to implement initiatives announced in Budgets 2004 and 2005 ($20.6 million);
  - Supplementary Estimates and frozen items in 2004–2005 ($11.5 million);
- an increase of $224.1 million in statutory payments mainly related to the introduction of the new Canada Learning Bond ($85.0 million), the enhancement of the Canada Education Savings Grant ($80.0 million) and the Canada Students Loans ($59.0 million) as announced in the Budget 2004;
- a net decrease of $84.1 million for loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*, which reflects a higher value of forecasted disbursements in loans ($62.5 million) related to the latest demographic and economic projections published by the Office of the Chief Actuary and a higher value of forecasted repayments from borrowers ($146.6 million); and
- an increase of $419.3 million for the Employment Insurance Account. The increase in benefits is due to a 2.6% expected increase in the average weekly benefits and a 0.5% expected increase in the number of beneficiaries.

For 2006–2007, the department's consolidated planned spending is anticipated to be $21,036.2 million, which represents an increase of $275.8 million from the 2005–2006 planned spending. The major changes are as follows:

- a decrease of $30.4 million in net operating expenditures mainly due to the end of the funding for the National Homelessness Initiative which was renewed from 2003–2004 to 2005–2006;
- a decrease of $126.0 million in grants and contributions which is mainly due to the end of the funding for the National Homelessness Initiative which was renewed from 2003–2004 to 2005–2006 only ($141.1 million), additional funding for the Workplace Skills Strategy announced in Budget 2005 ($25 million) and a decrease for the Youth Internship Program ($8.0 million);
- an increase of $46.4 million in statutory payments which is mainly the result of the Budgets 2004 and 2005 announcements for the Canada Learning Bond (additional $15.0 million) and Canada Student Loans Program (additional $6.0 million) and forecast increases for the Canada Student Loans Program ($13.4 million) and for the Canada Education Savings Grant ($10.0 million);
- a net decrease of $151.0 million for loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*, which reflects a lower value of forecasted disbursements in loans ($8.0 million) related to the latest demographic and economic projections published by the Office of the Chief Actuary and a higher value of forecasted repayments from borrowers ($143.0 million); and
- an increase of $542.8 million for Employment Insurance Account. This growth in expenditures reflects the projected increase in the number of people eligible for benefits and increases in average benefits.

For 2007–2008, the net departmental planned spending, excluding the Special Purpose Accounts, is anticipated to be $3,201.0 million, which represents a decrease of $49.0 million from the 2006–2007 consolidated net planned spending. The variance is mainly due to the following:

- an increase of $47.4 million in statutory payments which is mainly the result of the Budget 2004 announcements for the Canada Learning Bond (additional $20 million) and forecast increases for the Canada Student Loans Program ($9.4 million) and the Canada Education Savings Grant for CSLP ($15.0 million); and
- a decrease of $85.7 million for loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*, which reflects a higher value of forecasted disbursements in loans ($42.8 million) related to the latest demographic and economic projections published by the Office of the Chief Actuary and a higher value of forecasted repayments from borrowers ($128.5 million).

The following table provides resource information for the Estimates year only.

Table 2: Program Activities

(millions of dollars)	2005-2006							
	Main Estimates Budgetary					Main Estimates Non-Budgetary	Adjustments (planned spending not in Main Estimates) [a]	Total Planned Spending
Program Activity	Operating	Grants and Contributions	Gross	Revenue	(Net) Total Main Estimates	Loans		
Employment Insurance	804.7	0.2	804.9	(711.5)	93.4	-	(0.3)	**93.1**
Employment Programs	388.9	504.1	893.0	(274.4)	618.6	-	46.5	**665.1**
Workplace Skills	128.5	40.3	168.8	(95.1)	73.7	-	20.4	**94.1**
Learning	112.8	816.7	929.5	(6.6)	922.9	1,040.8	343.7	**2,307.4**
Labour	201.9	3.9	205.8	(76.0)	129.8	-	(0.7)	**129.1**
Homelessness	38.9	141.1	180.0	-	180.0	-	(0.3)	**179.7**
Policy, Program and Service Delivery Support	234.7	116.8	351.5	(183.4)	168.1	-	(118.5)	**49.6**
Total	**1,910.4**	**1,623.1**	**3,533.5**	**(1,347.0)**	**2,186.5**	**1,040.8**	290.8	3,518.1

a. *Planned Spending by program activity has been adjusted from the Main Estimates breakdown in order to more accurately reflect recent organizational decisions.*

Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005-2006 **(in thousands of dollars)**

Voted or Statutory Item		2005-2006 Main Estimates	2004-2005 Main Estimates
1	Operating expenditures	266,045	258,702
5	Grants and contributions	839,664	719,887
(S)	Minister of Human Resources and Skills Development - Salary and motor car allowance	70	70
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	70	70
(S)	Payments related to the direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act*	263,800	250,100
(S)	The provision of funds for interest payments to lending institutions under the *Canada Student Loans Act*	100	500
(S)	The provision of funds for liabilities including liabilities in the form of guaranteed loans under the *Canada Student Loans Act*	11,700	18,900
(S)	The provision of funds for interest and other payments to lending institutions and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	70,600	75,400
(S)	Canada Study Grants to qualifying full and part-time students pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act*	83,000	79,800
(S)	Grants to the trustees of Registered Education Savings Plans (RESPs) for the benefit of beneficiaries named under those RESPs, pursuant to the Canada Education Savings Grant regulations of the *Department of Human Resources Development Act*	430,000	385,000
(S)	Supplementary Retirement Benefits - Annuities agents' pensions	35	35
(S)	Labour adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption	22	22
(S)	Civil Service Insurance actuarial liability adjustments	145	145
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	51,000	51,000
(S)	Payments to private collection agencies pursuant to Section 17.1 of the *Financial Administration Act*	-	12,500
(S)	Contributions to employee benefit plans	170,255	141,291
	Total Budgetary	2,186,506	1,993,422
	Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,040,800	1,254,700
	Total Department	3,227,306	3,248,122

Financial Highlights

HRSDC Main Estimates for 2005–2006 total $3,227.3 million, representing a net decrease of $20.8 million over the 2004–2005 Main Estimates amount of $3,248.1 million. The major changes are as follows:

- An increase of $7.3 million in net operating expenditures mainly due to a transfer of funds between Social Development Canada (SDC) and HRSDC for shared services, the Comptroller's office, and other technical adjustments, and a reduction related to the government-wide commitment of securing $1 billion in ongoing expenditure reductions;
- An increase of $119.8 million in Voted Grants and Contributions – Vote 5 largely due to funding transferred from Transport Canada for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative;
- A decrease of $8.0 million in Canada Student Loans Program (CSLP) due to a change in forecasting information reducing the Service Bureau costs ($16.9 million), a transfer from HRSDC to SDC for the Private Collection Agencies ($12.5 million), an increase in the statutory payment due to the impact of CSL measures announced in Budget 2003 on the alternative payment costs ($18.2 million), and an increase in the Canada Study Grant ($3.2 million);
- An increase of $45.0 million in Canada Education Savings Grants from $385.0 million to $430.0 million due to the increasing trend in the demand for the Grants;
- A net increase of $29.0 million to the Employee Benefits Costs related to an increase in salary costs; and
- A decrease of $213.9 million in non-budgetary payments for loans disbursed under the Canada Student Financial Assistance Act from $1,254.7 million to $1,040.8 million. This decrease is primarily due to the impact of loan reimbursements from borrowers on the loan portfolio.

Table 4: Net Cost of Department for the Estimate Year

2005-2006

(millions of dollars)	HRSDC Total
TOTAL PLANNED SPENDING	**3,518.1**
Plus: Services Received without Charge	
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	**12.8**
Salary and associated expenditures of legal services provided by the Department of Justice Canada	**2.6**
	15.4
Less: Non-Respendable Revenue	
Students Loans recovery	(123.5)
Set-offs of income tax refunds	(67.7)
Others[a]	(146.4)
	(337.6)
2005-2006 NET COST OF DEPARTMENT	**3,195.9**

a. Includes $6 million of planned non-respendable revenue related to improvements to collection services announced in the Budget 2005.

Table 5: Loans (Non-Budgetary)

(millions of dollars)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	2006-2007	2007-2008
Learning				
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,202.9	**1,118.8**	967.8	882.1
Total	1,202.9	**1,118.8**	967.8	882.1

Table 6: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

RESPENDABLE REVENUE [a]

(millions of dollars)	Forecast Spending 2004-2005	Planned Revenue **2005-2006**	2006-2007	2007-2008
Employment Insurance	473.9	730.6	733.5	734.4
Employment Programs	139.0	287.4	290.1	289.9
Workplace Skills	50.9	55.8	55.6	55.7
Learning	19.2	14.8	14.8	14.7
Labour	74.0	76.0	78.0	81.0
Homelessness	-	-	-	-
Policy, Program and Service Delivery Support	90.5	180.5	188.3	186.3
Total Respendable Revenue	847.5	**1,345.1**	1,360.3	1,362.0

NON-RESPENDABLE REVENUE

Employment Insurance - Recovery of Employee Benefit Plan (EBP) costs	70.0	87.0	87.2	87.3
Employment Programs - Recovery of EBP	14.4	26.3	23.8	23.8
Workplace Skills - Recovery of EBP	8.1	6.6	6.6	6.6
Learning				
Student Loan recoveries	108.8	123.5	136.3	149.5
Set-offs of income tax refunds	61.3	67.7	72.2	73.7
Recovery of EBP	2.5	1.2	1.2	1.2
Others [b]	-	6.0	10.0	10.0
	172.6	**198.4**	219.7	234.4
Labour - Service Fees	2.1	**2.2**	2.3	2.4
Homelessness - Recovery of EBP	-	-	-	-
Policy, Program and Service Delivery Support Recovery of EBP	9.7	**17.1**	16.8	16.6
Total Non-Respendable Revenue	276.9	**337.6**	356.4	371.1
Total Respendable and Non-Respendable Revenue	1,124.4	**1,682.7**	1,716.7	1,733.1

a. *The respendable revenues include administrative costs recovered from the EI Account and CPP.*

b. *Includes $6 million for 2005–2006 rising to $10 million per year thereafter of planned non-respendable revenue related to improvements to collection services.*

Table 7: Major Regulatory Initiatives

Regulations	Planned Results
Strategic Outcome: Efficient and Inclusive Labour Market Transitions through Temporary Income Support and Active Employment Measures	
Employment Insurance (EI) Regulation section 34 — Family Supplement.	By September 2005, an amendment to the Regulation will correct an inequity in the processing and payment of the family supplement.
Employment Insurance (EI) Regulation section 7(d).	By December 2005, an amendment will refine the definition of excluded insurable employment for workers from outside of Canada who are here on assignment.
Employment Insurance (EI) Regulation section 19.3.	By September 2005, an amendment to eliminate the requirement for employers to provide a paper copy of the Record of Employment (ROE) to an employee, if the employer is an approved WebROE user.
Other Employment Insurance Regulatory Enhancements.	By March 2006, various enhancements to EI Program in response to various Government of Canada initiatives.
Strategic Outcome: Through Access to Learning, Canadians Can Participate Fully in a Knowledge-Based Economy and Society	
Canada Education Savings Grant	
Implementation of new savings incentives for post-secondary education enacted by Bill C-5, the *Canada Education Savings Act*, on December 15, 2004 (Canada Learning Bond and update to the existing Canada Education Savings Grant program). These new regulations are expected to be approved in fiscal 2004–2005 and will replace the current *CES Grant Regulations*.	To provide greater clarity for the *Canada Education Savings Act*, set out the parameters for the new Canada Learning Bond, and update the existing Canada Education Savings Grant regulations. To encourage greater participation from low- to middle-income families to open and invest in Registered Education Savings Plans for their children's post-secondary education.
Weekly Loan Limits	
The 2004 Federal Budget announced an increase in federal weekly loan limits under the Canada Student Loans Program, from the current $165 per week of study to $210 per week of study. An amendment to section 10 of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* is required to implement this announcement. The amendment is expected to be approved in April 2005.	An increase in loan limits will decrease financial barriers to post-secondary study, respond to the rising costs of post-secondary education, help meet current unfunded financial need and help reduce reliance on costly private borrowing.

Regulations	Planned Results
Canada Access Grant for Students from Low-income Families	
The 2004 Federal Budget announced that the Canada Student Loans Program would provide a new non-repayable grant for first-time, first-year students from low-income families who are entering post-secondary education. Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce this new grant. The amendment is expected to be approved in April 2005.	This grant will provide incentives for students from low-income families to participate in post-secondary education, decrease barriers to post-secondary studies, and offset the costs of tuition incurred in the first year of study. This grant will also align post-secondary education policy with Canada's broader social policy via the provision of targeted assistance to students who need additional support.
Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities	
The 2004 Federal Budget announced that the current Canada Study Grant for High-need Students with Permanent Disabilities will be replaced with a new up-front non-repayable access grant for post-secondary students with permanent disabilities. Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce this new grant (April 2005).	The new access grant for post-secondary students with permanent disabilities will provide increased incentive to students with permanent disabilities to participate in post-secondary studies, decrease financial barriers, reduce reliance on student loans, and provide targeted assistance to those who need additional support.
Interest Relief	
Interest Relief is a debt management measure that assists borrowers who are experiencing temporary financial difficulty in repaying their student loans by providing short-term relief on loan payments. While receiving Interest Relief, a borrower is not required to make any payments of interest or principal on their outstanding Canada Student Loan. The 2004 Federal Budget announced a 5% increase to income thresholds used to determine Interest Relief eligibility. Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce higher income thresholds (April 2005).	Increasing income thresholds by 5% will make Interest Relief more accessible to borrowers experiencing temporary difficulty in repaying their student loans.

Regulations	Planned Results
Debt Reduction in Repayment	
Debt Reduction in Repayment (DRR) is a debt management measure that provides borrowers who are experiencing long-term financial difficulty in repaying their student loans with a reduction in loan principal. The 2004 Federal Budget announced an increase in the maximum amount available for reduction under DRR from $20,000 to $26,000. Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and the *Canada Student Loans Regulations* are required to implement this announcement (April 2005).	Raising the maximum amount will provide more assistance to borrowers who are experiencing exceptional long-term financial difficulties in repaying their student loans. This amendment coincides with increased loan limits announced in the 2004 Federal Budget.

Strategic Outcome: Safe, Healthy, Fair, Stable, Cooperative and Productive Workplaces

Canada Labour Code, Part III — Amendments to the *Canada Labour Standards Regulations*.	These amendments will replace the lists of industrial establishments for the purpose of group termination that could occur at Bell Canada, and at Canadian Pacific Limited.
Canada Labour Code, Part III — New regulations.	The regulations will exempt commission-paid salespeople in the banking industry from the application of sections 169, 171, 173 and 174 setting the hours of work under the *Canada Labour Code*.
Personal Information Protection and Electronic Documents Act — New regulations.	The regulations will allow employers to issue pay statements to their employees through electronic means.
Employment Equity Act — Employment Equity Regulations.	In the process of updating and making administrative changes that will: • update the census Metropolitan Areas to 2002 Statistics Canada publication; • update the National Occupational Classification to the 2001 codes; • introduce the North American Industry Classification System; and • make administrative and consequential changes (i.e. changing dates and department name).
Canada Labour Code, Part II — *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (COHSR). Violence in the Workplace: Regulations are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations prescribing steps to prevent and protect against violence in the workplace.

Regulations	Planned Results
Canada Labour Code, Part II — *Canada Occupational Health and Safety Regulations.* *Hazard Prevention Program Regulations* were developed as a result of the September 2000 amendments to Part II and were published in Part I of the Canada Gazette on November 27, 2004.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations for a prescribed program for the prevention of hazards in the workplace.
Canada Labour Code, Part II — *Canada Occupational Health and Safety Regulations.* Ergonomics standards are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to address ergonomics standards in workplaces.
Canada Labour Code, Part II — *Safety and Health Committees and Representatives Regulations.* Amending the existing regulations to bring them up to date with the September 2000 amendments to Part II.	This will bring the existing regulations up to date with the Code amendments pertaining to policy committees, training of health and safety committee members, and with the terminology of the amended Code.
Canada Labour Code, Part II — *Aviation Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the aviation industry.
Canada Labour Code, Part II — *Onboard Trains Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the rail industry.
Canada Labour Code, Part II — *Marine Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the marine industry.
Canada Labour Code, Part II – *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with the National Energy Board to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up to date with the COHSR and with current standards and work practices in the oil and gas industry.

Strategic Outcome: Seamless, Integrated and Multi-Channel Service Delivery that ensures client satisfaction

Planned Results	Planned Results
Department of Human Resources and Skills Development Regulations. Regulation required for Part 4: *Protection of Personal Information,* subsection 35(2) of the Bill C-23 *Department of Human Resources and Skills Development Act*.	A list of the federal institutions with which Human Resources and Skills Development Canada discloses personal information for the purpose of administering their respective legislation(s) will be included in the regulation. This will increase the department's transparency in regards to the disclosure of personal information to other federal government institutions.

Table 8: Transfer Payments Programs

Over the next three fiscal years (2005–2006 to 2007–2008) HRSDC will manage the following transfer payment programs in excess of $5 million:

1. Youth Employment Strategy
2. National Literacy Program
3. Canada Student Loans Program — Liabilities
4. Canada Student Loans Program — Interest Payments and Liabilities
5. Canada Student Loans Program — Direct Financing Arrangement
6. Canada Study Grant
7. Canada Learning Bond
8. Canada Education Savings Grant
9. Aboriginal Skills and Employment Partnerships
10. Aboriginal Human Resources Development Strategy
11. Aboriginal Human Resources Development Program — the Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA)
12. Training Centre Infrastructure Fund
13. Sector Council Program
14. Foreign Credential Recognition Program
15. Enabling Fund for Official Language Minority Communities
16. National Homelessness Initiative [a]
17. Workplace Skills Strategy [b]

For further information on the above-mentioned transfer payment programs see *http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp*

a. *Note that the National Homelessness Initiative ends on March 31, 2006.*

b. *There is no fact sheet provided for this initiative which results from the Budget 2005. The program has not been created and no Treasury Board submission has been prepared. A detailed fact sheet will be available in the Departmental Performance Report 2005–2006.*

Table 9: Foundations (Conditional Grants)

Over the next three fiscal years (2005–2006 to 2007–2008) HRSDC will contribute to the following foundations using conditional grants:

1. Canadian Council on Learning
2. The Canadian Millennium Scholarship Foundation
3. The Peter Gzowski Foundation for Literacy
4. The Winnipeg Foundation
5. Read to Me! Foundation Inc.

For further information on the above-mentioned Foundations see *http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp*

Note: The Frontier College Learning Foundation is not listed in this document as the funding agreement with HRSDC has now expired.

Table 10: Horizontal Initiatives

During fiscal year 2005–2006 HRSDC will be involved in the following horizontal initiatives. Unless otherwise mentioned in the list, HRSDC acts as the lead department for these initiatives.

1. Youth Employment Strategy
2. Sector Council Program
3. National Literacy Program
4. Labour Market Development Agreements
5. Foreign Credential Recognition Program
6. Canada Student Loans Program
7. Aboriginal Skills and Employment Partnership Program
8. Aboriginal Human Resources Development Strategy
9. Service Canada
10. Action Plan for Official Languages (Privy Council Office is the lead)
11. National Homelessness Initiative

Further information on the above-mentioned horizontal initiatives see *http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp*

Specified Purpose Accounts

Introduction

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately.

HRSDC is responsible for the stewardship of three such accounts:

- the Employment Insurance (EI) Account;
- the Government Annuities Account; and
- the Civil Service Insurance Fund.

The EI Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated SPAs are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute Government revenues and expenditures.

The Government Annuities Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The Civil Service Insurance Fund is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Civil Service Insurance Act*. Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, the amount of actuarial deficits is transferred from the Consolidated Revenue Fund to the Civil Service Insurance Account in order to balance the assets and liabilities of the program.

Employment Insurance Account

Description

The Employment Insurance (EI) Account was established in the Accounts of Canada by the *Employment Insurance Act* (*EI Act*) to record all amounts received or paid out under that Act. The *EI Act* provides short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The program covers all workers in an employer-employee relationship. Self-employed fishers are also included under special regulation of the *EI Act*. In 2003, 15.4 million Canadians contributed to the Program and 2.6 million received benefits.

Employment Insurance provides:

- **Income Benefits** under Part I of the *EI Act* as a temporary income replacement to claimants, including self-employed fishers, while they look for work. This includes work-sharing agreements for temporary work shortages to allow employees to receive pro-rated EI benefits while working for part of a week, thus avoiding layoffs. EI also provides four types of special benefits: maternity benefits, payable to biological mothers for work missed as a result of pregnancy and childbirth; parental benefits, payable to both biological and adoptive parents for the purpose of caring for a new born or adopted child; sickness benefits, payable to claimants who are too ill to work; and compassionate care benefits, payable to claimants who provide care to a gravely ill or dying child, parent or spouse.
- **Employment Benefits** under Part II of the *EI Act* through a set of Employment Benefits and Support Measures that can be tailored to meet the needs of individuals and local circumstances. The Government of Canada has Labour Market Development Agreements with the governments of most provinces and territories. These enable provincial and territorial governments to assume direct responsibility for the design and delivery of these benefits or to take part in co-management arrangements with the federal government.

Employers and workers pay all costs associated with EI through premiums. Benefits and administrative costs are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to the EI Account. A surplus in the Account generates interest at a rate established by the Minister of Finance, which is currently set at 90% of the monthly average of the three-month Treasury bill rate.

Financial Summary

In 2005–2006, total revenues are expected to exceed total costs by $1.7 billion, which will increase the cumulative surplus to $49.5 billion as of March 31, 2006. The changes in benefits and premium are explained as follows:

- Benefits are expected to increase by 2.9% to $15.7 billion. This is due to a 2.6% expected increase in the average weekly benefits and a 0.5% expected increase in the number of beneficiaries.
- Premium revenue is expected to increase to $17.7 billion, as rising employment and earnings offset the reduction in premium rates to 1.95% in 2005.

The following figure summarizes trends in total costs and revenues of the EI Account from 1993–1994 to 2005–2006.

EI Account – Cost and Revenues Trend

The table below summarizes the financial results for the EI Account from 2002–2003 to 2005–2006.

EI Account – Summary

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Expenditures				
Benefits	14,501	15,070	15,291	**15,741**
Administrative Costs	1,519	1,521	1,542	**1,510**
Doubtful Accounts	81	60	60	**61**
Total Costs	16,101	16,651	16,893	**17,312**
Revenues				
Premium Revenue	18,243	17,900	17,378	**17,702**
Penalties	71	47	48	**49**
Interest	1,055	1,125	1,008	**1,272**
Total Revenues	19,369	19,072	18,434	**19,023**
Surplus				
Current Year	3,268	2,421	1,541	**1,711**
Cumulative	43,812	46,233	47,774	**49,485**

Note:

1. *The EI premiums reported in the summary financial statements of the Government of Canada exclude the premium contributions made by the Government of Canada as an employer.*
2. *Totals may not add due to rounding.*

Benefit Payments

Benefits in 2005–2006 are expected to reach $15.7 billion, consisting of $13.6 billion for Income Benefits and $2.1 billion for Employment Benefits and Support Measures.

Income Benefits

EI Income Benefits include regular, special, work-sharing and fishers' benefits.[27] Major aspects of these benefits are as follows:

Regular Benefits

- **Amount of Work Required to Qualify for Benefits**
  - Most claimants require 420 to 700 hours of work during their qualifying period, regardless of whether from full-time or part-time work, or whether the work is with one employer or several. The exact number of hours required is called the "variable entrance requirement". It is determined by the rate of unemployment in a claimant's region at the time he or she applies for benefits. In general, the higher the rate of unemployment, the fewer hours of work required to qualify.
  - People who have just entered the labour market ("new entrants") and those returning to the labour force after an absence ("re-entrants") require 910 hours of work. However, if they worked at least 490 hours in the preceding 12 months, or received at least one week of maternity or parental benefits in the four years before that, they will be eligible under normal rules the following year.
  - Claimants who commit EI fraud are subject to higher entrance requirements. The degree of violation — minor, serious, very serious or repeat violation — increases the minimum number of hours required to establish a claim to 1.25, 1.5, 1.75 or 2 times the normal minimum hours of work required.
  - Analysis of the employed population indicates that access to EI remains high with 88% of individuals in paid employment being eligible for EI benefits.[28]
- **Determining the Benefit Rate and Entitlement**
  - Claimants for regular benefits may receive benefits for 14 to 45 weeks, depending upon their hours of insurable employment and the regional unemployment rate.
  - Claimants' weekly benefits are 55% of their average insurable earnings during the last 26 weeks. The average insurable earnings are based on the actual weeks of work, subject to a minimum 14 to 22 divisor that is tied to the regional rate of unemployment.

[27] *For more details refer to the EI website at* http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/tyt-gxr.shtml

[28] *For further information, see* http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/reports/eimar_2003.shtml

- Claimants with a combined family income of less than $25,921 and who qualify for the Canada Child Tax Benefit (CCTB) receive a Family Supplement based upon:
  - the net family income;
  - the number of dependent children; and
  - the ages of those dependent children.
- The benefit rate for claimants who receive a Family Supplement can be increased to a maximum of 80% of the claimant's average weekly insurable earnings. However, the actual weekly amount of benefits cannot exceed the maximum weekly rate noted below.
- A two-year pilot project was implemented in 2004 to increase regular benefit entitlement up to five additional weeks in high unemployment regions for claims filed between June 6, 2004 and June 4, 2006. The maximum regular benefit entitlement remains at 45 weeks.
- The maximum weekly benefit rate stays at $413 in 2005 (55% of the maximum yearly insurable earnings divided by 52) as the Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE) remains at $39,000. Refer to the Premiums section for a description of MYIE.
- To demonstrate its commitment, the government announced new measures in the 2005 Budget that will help to alleviate the challenges faced by Canadian workers who lose their job and turn to Employment Insurance for assistance.
- The new measures include three pilot projects in regions of high unemployment (10 percent or higher), that will test the labour market impact of:
  - enabling individuals new to the labour market or returning after an extended absence to access EI benefits after 840 hours of work (rather than 910) when linked with EI employment programs;
  - calculating EI benefits based on the "best 14 weeks" of earnings over the 52 weeks preceding a claim for benefits. This will mean that for individuals with sporadic work patterns, EI benefit levels will be more reflective of their full-time work patterns; and
  - increasing the working-while-on-claim threshold to allow individuals to earn the greater of $75 or 40 percent of benefits so that they can continue to work without a reduction in their benefits.

Special Benefits

Claims for sickness, maternity, parental, or compassionate care benefits require 600 hours of work, and are not affected by the new entrant/re-entrant rule. All claimants may receive sickness benefits for up to 15 weeks. Parental benefits of 35 weeks are available for biological and adoptive parents in addition to the 15 weeks of maternity benefits available to biological mothers. Compassionate care benefits of six weeks are available for those providing care for a gravely ill or dying child, parent or spouse.

The 2005 Budget also signals the Government's intention to conclude an agreement with Quebec on the establishment of Quebec's own parental benefits program in accordance with the *Employment Insurance Act*. Under such an agreement, the Government of Canada would adjust federal EI premium rates in Quebec to provide Quebec premium space to put its own program in place. At the same time, both governments will work to ensure equitable treatment between federal and provincial programs. While negotiations are still under way, the federal government will provide transitional assistance to Quebec to support the launch of the provincial program if a final agreement is reached before March 31, 2005.

Work Sharing

Claimants may receive benefits while on work-sharing agreements. These agreements between HRSDC, employees and employers attempt to avoid temporary layoffs by combining partial EI benefits with reduced workweeks. They normally last from six to 26 weeks.

Fishers' Benefits

Fisher claims have a duration and benefit rate that depend on the earnings from fishing and the regional rate of unemployment. All fisher claims have a 31-week maximum qualifying period and a maximum entitlement of 26 weeks of benefits. These can be claimed from October 1st to June 15th for summer fishers' benefits and April 1st to December 15th for winter fishers' benefits.

Benefit rates for fisher claims are determined by a minimum of 14 to 22 divisor that depends on the regional rate of unemployment, not actual weeks worked.

Benefit Repayments

When the net annual income of EI claimants exceeds 1.25 times the maximum yearly insurable earnings ("the repayment threshold"), they have to repay the lesser of 30% ("the repayment rate") of the benefits received that make up the excess or 30% of the amount of total benefits other than special benefits paid. This does not apply to claimants who did not receive EI regular or fishers benefits in the last 10 years.

EI Income Benefits – Expenditures

(millions of dollars)	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Forecast 2004-2005	Planned Spending 2005-2006
Income Benefits				
Regular	8,676	9,122	9,131	**9,411**
Sickness	691	754	787	**816**
Maternity	845	909	926	**957**
Parental	1,880	2,015	2,111	**2,185**
Compassionate Care		2	9	**11**
Fishing	309	337	316	**325**
Work Sharing	23	27	14	**15**
Benefit Repayments	(100)	(114)	(114)	**(125)**
Total Income Benefits	12,325	13,052	13,180	**13,595**

Note: Totals may not add due to rounding.

Factors Affecting Income Benefit

	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Forecast 2004-2005	Spending 2005-2006	% change
Income Benefits ($ million)	12,325	13,052	13,180	**13,595**	3.1%
Average Monthly Beneficiaries (000's)	818	848	837	**841**	0.5%
Benefit Rate ($/week)	291	295	302	**310**	2.6%

Employment Benefits and Support Measures

The **Employment Benefits** include Skills Development, Job Creation Partnerships, Self-Employment and Targeted Wage Subsidies.

The **Support Measures** include Employment Assistance Services, Labour Market Partnerships and Research and Innovation.

Part II of the *EI Act* also authorizes the federal government to make payments to the governments of the provinces and territories for implementing programs similar to Employment Benefits and Support Measures. The planned federal contribution to provinces and territories (i.e., New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Northwest Territories and Nunavut) under Labour Market Development Agreements is $891 million for 2005–2006.

The total planned spending for Employment Benefits and Support Measures in 2005–2006 is set at approximately $2.146 billion or 0.55% of the total estimated insurable earnings of $393,289 million. This is below the 0.8% ceiling set under Section 78 of the *EI Act*.

Employment Benefits and Support Measures				
	Actual		Forecast	Planned Spending[a]
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Job Creation Partnerships	68	74	80	
Skills Development	436	355	386	
Self-Employment	93	96	104	
Targeted Wage Subsidies	44	45	49	
Employment Assistance	339	334	362	
Labour Market Partnerships	271	192	209	
Research & Innovation	34	27	29	
Total HRSDC Programs	1,284	1,124	1,219	**1,255**
Transfers to Provinces and Territories	893	894	892	**891**
Total	2,177	2,018	2,111	**2,146**

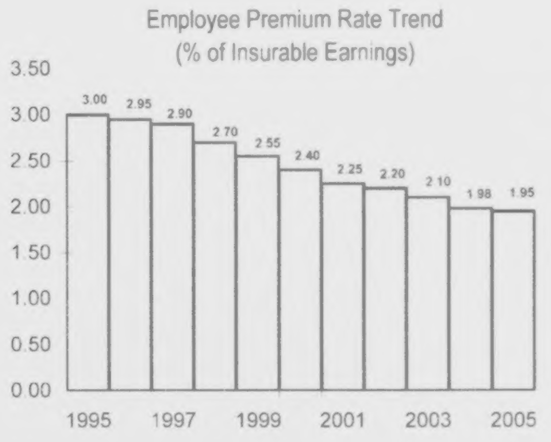
a. Breakdown by component is not available, as spending will be guided by local labour market needs. Breakdown by provinces/territories is provided in the Employment Insurance Part II – 2005–2006 Expenditure Plan.

Note: Totals may not add due to rounding.

Premiums

Premiums are collected from insured employees and their employers to cover the program costs over a business cycle, based on a yearly premium rate and employees' insurable earnings. The factors affecting the premiums are further explained below:

Premium Rate: As indicated in the chart, the premium rate has been gradually reduced from its level of 3.00% of insurable earnings in 1995 to 1.95% in 2005, for employees. The corresponding employer rates at 1.4 times the employee rate is 2.73% for 2005.



In the 2005 Budget, the Government of Canada also proposes to introduce a new rate-setting mechanism that is expected to be in place in time to set the rate for 2006. The mechanism will provide for rates to be established at an annual break-even level, which means a rate to generate premium revenues corresponding to expected program costs. In addition, in order to provide premium rate stability through the transition to a new rate setting mechanism, the Government commits to ensuring that the rate for the next two years will not exceed $1.95 per $100 of insurable earnings. As a measure of prudence in case legislation is not passed in time, the Government proposes to give the Governor-in-Council the authority to set, in the fall of 2005, the rate for 2006.

Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE): Premiums are paid on all employment earnings of insured employees up to the MYIE. Section 4 of the *EI Act* provides that the MYIE will be $39,000 until the value of the twelve month weekly average earnings ending in June of the first preceding year times the ratio of the same average to the corresponding average for the second preceding year times 52 and rounded down to the nearest $100 exceeds that threshold.[29]

Premium Reduction: Employers with qualified wage-loss insurance plans are entitled to premium reductions. They are required to share this reduction with their employees.[30]

Premium Refund:

- Workers with annual earnings of $2,000 or less can receive a refund of their EI premiums through the income tax system.
- EI premiums are refunded to employees when their insurable earnings are in excess of the maximum yearly insurable earnings.

[29] *For further information, see* http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/legislation/ei_act_maxyear.shtml#Maximum%20for

[30] *For further information, see* http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/legislation/ei_act_part3.shtml#69

Factors Affecting Premium Revenue

	Actual		Forecast	Planned Revenue	%
	2002-2003	**2003-2004**	**2004-2005**	**2005-2006**	Change
Fiscal Year Factors					
Premium Revenue ($ million)	18,243	17,900	17,378	**17,702**	1.9%
Total Insurable Earnings ($ million)	364,184	372,209	381,215	**393,289**	3.2%
	2002	**2003**	**2004**	**2005**	
Calendar Year Factors					
Employee Premium Rate[a] (% of insurable earnings)	2.20%	2.10%	1.98%	**1.95%**	(1.5%)
Maximum Insurable Earnings ($)	39,000	39,000	39,000	**39,000**	
Premium Reduction ($ million)	(513)	(522)	(536)	**(551)**	
Premium Refunds ($ million)					
Employee	(170)	(165)	(165)	**(165)**	
Employer (New Hires/Youth Hires)	(11)	(17)	-	-	

a. The employers' portion is 1.4 times the employee rate.

Note: The premium rate reduction to 1.95%, as set by the Governor in Council for the calendar year 2005, represents an ongoing annual savings to employers and employees of $10.5 billion in 2005, compared to the 1994 rate of 3.07%. Premium revenue is expected to increase by 1.9% in 2005–2006 due to a 3.2% increase in total insurable earnings, partially offset by a 1.5% decrease in the premium rate.

Interest Earned

Section 76 of the *EI Act* stipulates that the Minister of Finance may authorize the payment of interest on the balance in the Employment Insurance Account in accordance with such terms and conditions and at such rates as the Minister of Finance may establish, and the interest, which is currently set at 90% of the three-month Treasury bill rate, shall be credited to the Employment Insurance Account and charged to the Consolidated Revenue Fund. Interest is calculated monthly, based on the 30-day average of the daily balance in the Account.

Effective July 1, 2002, interest is charged on overdue accounts receivable, caused through misrepresentation, in accordance with Treasury Board regulations. The interest rate used in this calculation is the average Bank of Canada discount rate for the previous month plus 3 percent.

Interest Earned

(millions of dollars)	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Forecast 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006
Sources				
Account Balance	1,036	1,096	979	**1,236**
Accounts Receivable	19	29	29	**36**
Total	1,055	1,125	1,008	**1,272**

Interest earned is expected to reach $1.3 billion due to the increase in the interest rate as well as a higher cumulative surplus.

Administrative Costs

Section 77 of the *EI Act* specifies that the costs of administering the Act are to be charged to the EI Account.

The Minister of Human Resources and Skills Development is responsible for reporting on the EI Program to Parliament. However, the Canada Revenue Agency (CRA), which collects premiums and benefit repayments and provides decisions on insurability under the Act, shares the administration of the Program. The Department of Social Development, Treasury Board Secretariat and the Department of Justice all supply services that support management and delivery of programs under the *EI Act*.

The administrative costs that provincial and territorial governments incur to administer Employment Benefits and Support Measures under the Labour Market Development Agreements are also charged to the EI Account.

Administrative Costs

(millions of dollars)	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	Forecast 2004-2005	Planned Spending 2005-2006
Federal				
EI Income Benefits	484	485		
Premium Collection	103	103		
Service Delivery Support	380	381		
Corporate Services	300	301		
Human Resources Investment	165	165		
Subtotal	1,433	1,436	1,456	**1,425**
Provincial	91	92	92	**92**
Recovery	(5)	(6)	(6)	**(7)**
Total	1,519	1,521	1,542	**1,510**

Note: Totals may not add due to rounding.

The $1.5 billion in EI administrative costs represents the initial approved resources for 2005–2006, which are $32 million less than the forecast for 2004–2005.

Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit charged or surplus credited to the Consolidated Revenue Fund.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts.

Income consists of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously untraceable annuitants, earned interest and any transfer needed to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenues. The amounts of unclaimed annuities, related to untraceable annuitants, are transferred to non-tax revenues.

As of March 31, 2004, there were 3,558 outstanding deferred annuities, the last of which will come into payment around 2030.

Government Annuities Account – Receipts and Disbursements

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Expenditures				
Actuarial Liabilities – Balance at beginning of year	**471.4**	**437.6**	**405.8**	**375.7**
Income	30.8	28.5	26.4	24.4
Payments and other charges	61.3	57.8	54.6	51.4
Excess of Payments and other charges over income for the year	30.5	29.3	28.2	27.0
Actuarial Surplus	3.3	2.5	1.9	1.5
Actuarial Liabilities – Balance at year-end	**437.6**	**405.8**	**375.7**	**347.2**

Civil Service Insurance Fund

This account was established by the *Civil Service Insurance Act*, under which the Minister of Finance could contract with permanent employees in the public service for the payment of certain death benefits. No new contracts have been entered into since 1954 when the Supplementary Death Benefit Plan for the Public Service and Canadian Forces was introduced as part of the *Public Service Superannuation Act* and the *Canadian Forces Superannuation Act*, respectively. As of April 1997, the Department of Human Resources Development assumed the responsibility for the administration and the actuarial valuation of the *Civil Service Insurance Act*.

The number of policies in force as of March 31, 2004 was 1,653 and the average age of the policy holders was 85.6 years. Receipts and other credits consist of premiums and an amount (charged to expenditures) which is transferred from the Consolidated Revenue Fund in order to balance the assets and actuarial liabilities of the program. Payments and other charges consist of death benefits, settlement annuities paid to beneficiaries and premium refunds.

Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, any deficit will be credited to the Account from the Consolidated Revenue Fund.

Civil Service Insurance Fund – Receipts and Disbursements

	Actual			Planned Spending
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Revenue				
Opening Balance	7.7	7.5	7.1	6.6
Receipts and other credits	0.3	0.2	0.2	0.2
Payments and other charges	0.5	0.6	0.7	0.7
Excess of payments and other charges over income for the year	0.2	0.4	0.5	0.5
Closing Balance	7.5	7.1	6.6	6.1

EMPLOYMENT INSURANCE PART II — 2005–2006 EXPENDITURE PLAN

Background

Part II of the *Employment Insurance Act* (*EI Act*) commits the federal government to work in concert with provinces and territories in designing and implementing active employment programs that would be more effective in helping unemployed Canadians integrate into the labour market. These programs are called Employment Benefits and Support Measures (EBSM).

In accordance with the Government of Canada's 1996 offer to provinces and territories to enter into bilateral partnerships on labour market activities, Labour Market Development Agreements (LMDAs) have been concluded with nine provinces and the three territories. The LMDAs involve two types of arrangements:

- Co-management agreements where Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), formerly Human Resources Development Canada, and the province or territory jointly assume responsibility for the planning and design of EBSM, while HRSDC continues to deliver programs and services through its service delivery network. Such agreements have been concluded with Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, British Columbia and the Yukon. There is also a strategic partnership agreement that is a variation of co-management in Nova Scotia.
- Transfer agreements where the province or territory assumes responsibility for the design and delivery of active employment programs similar to EBSM. Such agreements have been concluded with New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, the Northwest Territories and Nunavut.
- HRSDC delivers EBSM in Ontario where there is no LMDA.

In addition to locally and regionally delivered EBSM and similar programs, pan-Canadian activities that are national or multi-regional in scope or purpose are delivered by HRSDC in any of the provinces and territories through its EBSM. Pan-Canadian activities include programming similar to EBSM delivered by Aboriginal organizations under Aboriginal Human Resources Development Agreements.

Employment Benefits and Support Measures

The five employment benefits are:

- **Targeted Wage Subsidies** to encourage employers to hire individuals who they would not normally hire in the absence of a subsidy.
- **Self-Employment** to help individuals to create jobs for themselves by starting a business.
- **Job Creation Partnerships** to provide individuals with opportunities through which they can gain work experience which leads to on-going employment.
- **Skills Development** to help individuals to obtain skills for employment, ranging from basic to advanced skills through direct assistance to individuals, and, where applicable, contributions to provinces/territories or provincially/territorially funded training institutions to cover costs not included in tuition fees.
- **Targeted Earnings Supplements** to encourage individuals to accept employment by offering them financial incentives.

It should be noted that of the employment benefits listed above, Targeted Earnings Supplements has not yet been implemented. Pilot research projects were conducted to evaluate the effectiveness of Targeted Earnings Supplements but HRSDC has not yet arrived at a feasible design.

Eligibility to receive assistance under the employment benefits extends to persons who are insured participants as defined in Section 58 of the *EI Act*, i.e., active claimants and former claimants (individuals who have received regular benefits in the past three years or maternity or parental benefits in the past five years).

Part II of the legislation also authorizes the establishment of support measures in support of the National Employment Service. The three measures are:

- Employment Assistance Services to assist organizations in the provision of employment services to unemployed persons.
- Labour Market Partnerships to encourage and support employers, employee and/or employer associations and communities to improve their capacity for dealing with human resource requirements and implementing labour force adjustments.
- Research and Innovation to support activities which identify better ways of helping persons prepare for or keep employment and be productive participants in the labour force.

Financial Data

2005–2006 Employment Insurance Plan (millions of dollars)	Base	Re-Investment	Total Plan
Newfoundland and Labrador	58.3	73.1	131.4
Nova Scotia	50.7	30.3	81.0
New Brunswick	50.1	42.1	92.2
Prince Edward Island	16.3	10.0	26.3
Quebec	348.0	248.1	596.0
Ontario	340.9	184.1	525.0
Manitoba	37.1	10.2	47.3
Saskatchewan	29.1	9.9	39.0
Alberta	73.8	35.9	109.7
Northwest Territories	1.9	1.6	3.5
Nunavut	1.8	1.0	2.8
British Columbia	139.9	151.7	291.7
Yukon	2.0	2.0	4.0
	1,150.0	800.0	1,950.0
Pan-Canadian Responsibilities[a]	195.6	0.0	195.6
Funds available for Employment Benefits and Support Measures	1,345.6	800.0	2,145.6

a. *Funds earmarked for Pan-Canadian priorities, such as Aboriginal programming, sectoral and innovations projects. The amount is net of $12.8 million funds permanently converted to operating costs and of resources identified in the Plan as part of Government Wide Reallocation exercise.*

Note: Totals may not add due to rounding.

For 2005–2006, the EI Part II expenditure authority of $2,158.4 million represents 0.55% of total estimated insurable earnings of $393.289 billion. This represents a lower level of expenditures than the 0.8% ceiling imposed under the Act, which is estimated at $3.146 billion in 2005–2006.

Some of the savings from Part I income benefits generated by the EI reform are included in these funds to provide job opportunities and help Canadians get back to work more quickly. The amount of re investment reached maturity at $800 million in 2000–2001.

Expected Results

An accountability framework has been developed that respects the legal responsibility of the Minister of Human Resources and Skills Development for the EI Account. Key indicators will measure both the short and long term outcomes of EBSM.

It is expected that 442,400 active and former claimants will be assisted in 2005–2006. These estimates may change, depending on labour market conditions and agreements achieved with provinces and territories.

EBSM (EI Part II Activities)[a]

	Clients Employed/ Self-Employed	Unpaid Benefits	Active Claimants Served
Targeted Results 2003–2004 [b]	217,059	$766.0M	394,797
Actual Results 2003–2004	228,345	$852.82M [c]	455,674 [d]
Targeted Results 2004–2005 [e]	231,234	$863.6M	442,549
Anticipated Results 2005–2006	235,775 [f]	$930.6M	442,400 [g]

a. *Exclusive of Employment Information Services. This table includes Aboriginal pan-Canadian EBSM numbers which were not reported in this annex of the EI Expenditure Plan (Part II) for 2004–2005.*

b. *The targeted results for Clients Employed and Unpaid Benefits for 2003–2004 and 2004–2005 are the totals as submitted by the regions, provinces and territories. "Clients served" includes Active EI claimants from all regions/provinces/territories, plus Former EI claimants from Quebec. The Quebec agreement requires that the province report on Active and Former EI claimants, as "Clients served".*

c. *Represents one count of unpaid benefits per client, to avoid the double counting of unpaid benefits of clients who participated in both Regular and Aboriginal pan-Canadian EBSM.*

d. *The Regular EBSM clients served (440,407) includes Active EI claimants from all regions, plus Former claimants from Quebec. The Quebec agreement requires that the province report on Active and Former EI claimants, as «Clients served». It also includes 15,267 Aboriginal pan-Canadian EBSM clients served.*

e. *Targeted Results 2004–2005 are higher than the Anticipated Results 2004–2005 reported in this annex of the EI Expenditure Plan (Part II) for 2004–2005 because of the robust labour market performance during the reporting period and the use of a conservative approach to target setting by some provinces.*

f. *Includes Regular EBSM (225,775) and the Aboriginal pan-Canadian EBSM (10,000).*

g. *Includes Regular EBSM (422,400) and the Aboriginal pan-Canadian EBSM (20,000).*

Formative evaluations have been completed for all regions but Nunavut. A formative/summative evaluation of the Nunavut LMDA is planned for release in 2005. Summative evaluations are designed to measure cost-effectiveness and the longer-term impact of EBSM in assisting individuals to prepare for, find and keep employment. Summative evaluations have been completed or are nearly completed in three jurisdictions: Quebec, British Columbia and Newfoundland and Labrador. Preliminary information is available for studies underway in three other jurisdictions: Alberta, Ontario and Nunavut. Summative evaluations have also been started in Saskatchewan and New Brunswick. The launch of the summative evaluations for the remaining jurisdictions is planned for 2005–2006 and 2006–2007.

EBSM effectiveness in reducing reliance on EI was recently examined under the Medium Term Indicator (MTI) pilot project. This project, using EBSM administrative data in British Columbia, produced results as a parallel line of evidence to summative evaluation findings under the British Columbia LMDA/EBSM evaluation. Additional analysis through the use of administrative data is planned or underway. Near completion is a joint initiative with the Province of British Columbia to examine social assistance reliance. Recent approval by the departmental Databank Review Committee for the linkage to tax data provides the basis and parameters for undertaking further administrative data analysis in the coming year.

CONSOLIDATED REPORT ON CANADA STUDENT LOANS

In August 2000, the Canada Student Loans Program (CSLP) was shifted from the risk-shared financing arrangements that had been in place with financial institutions between 1995 and July 2000 to a direct student loan financing plan.[31]

This meant that the Program had to redesign the delivery mechanism in order to directly finance student loans. In the new arrangement, the Government of Canada provides the necessary funding to students and two service providers have contracts to administer the loans.

Reporting Entity

The entity detailed in this report is the Canada Student Loans Program only and does not include departmental operations related to the delivery of the CSLP. Expenditures figures are primarily statutory in nature, made under the authority of the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*.

Basis of Accounting

The financial figures are prepared in accordance with accounting policies and concepts generally accepted in Canada and as reflected in the *Public Sector Accounting Handbook* of the Canadian Institute of Chartered Accountants.

Specific Accounting Policies

Revenues

Two sources of revenue are reported: interest revenue on Direct Loans and recoveries on Guaranteed and Put Back Loans. Government accounting practices require that recoveries from both sources be credited to the government's Consolidated Revenue Fund. They do not appear along with the expenditures in the CSLP accounts, but are reported separately in the financial statements of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) and the Government.

- **Interest Revenue on Direct Loans** – Borrowers are required to pay simple interest on their student loans once they leave full-time studies. At the time they leave school, students have the option of selecting a variable (prime + 2.5%) or fixed (prime + 5%) interest rate. The figures represent the interest accrued on the outstanding balance of the government-owned Direct Loans. Borrowers continue to pay the interest accruing on the guaranteed and risk-shared loans directly to the private lender holding these loans.

[31] *For further information on the Canada Student Loans Program, see http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/cslp.shtml*

- **Recoveries on Guaranteed Loans** – The government reimburses the private lenders for any loans issued prior to August 1, 1995 that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full). The figures represent the recovery of principal and interest on these defaulted loans.
- **Recoveries on Put-back Loans** – Under the risk-shared agreements, the government will purchase from the participating financial institutions any loans issued between August 1, 1995 to July 31, 2000 that are in default of payments for at least twelve months after the period of study, that in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question. The figures represent the recovery of principal and interest on these loans.

Canada Study Grants and Canada Access Grants

Canada Study Grants and Canada Access Grants improve access to post-secondary education by providing non-repayable financial assistance to post-secondary students. Five types of grants are available to assist: (1) students with permanent disabilities in order to meet disability-related educational expenses (up to $8,000 annually); (2) students with dependants (up to $3,120 for full-time students and up to $1,920 for part-time students, annually); (3) high-need part-time students (up to $1,200 annually); (4) women in certain fields of Ph.D. studies (up to $3,000 annually for up to three years); and (5) high-need students with permanent disabilities (up to $2,000 annually). Two Canada Access Grants will be available, as of August 1, 2005, to assist: (1) dependent students from low-income families entering their first year of post-secondary studies (50% of tuition, up to $3,000); and (2) students with permanent disabilities in order to assist with education and living expenses (up to $2,000 annually).[32]

Collection Costs

These amounts represent the cost of using private collection agencies to collect defaulted Canada Student Loans. The loans being collected include: risk-shared and guaranteed loans that have gone into default and for which the government has reimbursed the private lender; and Direct Loans issued after July 31, 2000, that are returned to HRSDC by the third party service provider as having defaulted.

[32] *The new Canada Access Grant for Student with Permanent Disabilities will replace the current Canada Study Grant for High-need Students with Permanent Disabilities.*

Service Provider Costs

CSLP uses third party service providers to administer loan origination, in-study loan management, post-studies repayment activities and debt management. This item represents the cost associated with these contracted services.

Risk Premium

Risk premium represents part of the remuneration offered to lending institutions participating in the risk-shared program from August 1, 1995 to July 31, 2000. The risk premium was 5% of the value of loans being consolidated which is calculated and paid at the time students leave studies and go into repayment. In return, the lenders assumed risk associated with non-repayment of these loans.

Put-Back

Subject to the provisions of the contracts with lending institutions, the government will purchase from a lender the student loans that are in default of payment for at least twelve months and that, in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question. The figures also include any refund made to participating financial institutions on the recoveries.

Administrative Fees to Provinces and Territories

Pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act* (*CSFA Act*), the government has entered into arrangements with nine provinces and one territory to facilitate the administration of the CSLP. They administer the application and needs assessment activities associated with federal student financial assistance and in return they are paid an administrative fee.

In-Study Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans while students are considered in study status.

In Repayment Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans while students are in repayment of their Canada Student Loans.

In-Study Interest Subsidy

A central feature of federal student assistance is that student borrowers are not required to pay the interest on their student loans as long as they are in full-time study and, in the case of loans negotiated prior to August 1, 1993, for six months after the completion of studies. Under the guaranteed and risk-shared programs, the Government paid the interest to the lending institutions on behalf of the student.

Interest Relief

Assistance may be provided to cover loan interest and suspend payments on the principal of loans in repayment for up to 54 months for borrowers experiencing temporary difficulties repaying their loans. The shift from Guaranteed and Risk-Shared Loans to Direct Loans did not alter interest relief for loans in distress from the borrower's perspective; however, the method of recording associated costs changed. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP compensates lending institutions for lost interest equal to the accrued interest amount on loans under interest relief. For loans issued after August 1, 2000, an interest relief expense is recorded to offset the accrued interest on direct loans.

Debt Reduction in Repayment

Debt Reduction in Repayment (DRR) assists borrowers experiencing long-term difficulties repaying their loans. DRR is a federal repayment assistance program through which the Government of Canada reduces a qualifying borrower's outstanding Canada Student Loans principal to an affordable amount after all other interest relief measures are exhausted and only after 5 years have passed since the borrower ceased to be a full-time student. The maximum amount of the reduction is $20,000, which is available to eligible borrowers in an initial reduction of up to $10,000 and two subsequent reductions of up to $5,000. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP pays the lending institutions the amount of student debt principal reduced by the Government of Canada under DRR. For loans issued after August 1, 2000, the Government of Canada forgives a portion of the loan principal. As of August 1, 2005, the maximum amount of DRR assistance will be increased to $26,000, which will be available to eligible borrowers in an initial reduction of up to $10,000, a second reduction of up to $10,000 and a final reduction of up to $6,000.

Claims Paid and Loans Forgiven

From the beginning of the program in 1964 until July 31, 1995, the Government fully guaranteed all loans issued to students by private lenders. The Government reimburses private lenders for any of these loans that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which the department of Social Development Canada's Collection Services will attempt to recover these amounts).[33] The risk-shared arrangements also permitted loans issued from August 1, 1995 to July 31, 2000 to be guaranteed under specific circumstances. This item represents the costs associated with loan guarantees.

Pursuant to the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, the government incurs the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of the death of the borrower or, under certain circumstances, if the borrower becomes permanently disabled and cannot repay the loan without undue hardship.

Bad Debt Expense

Under Direct Loans, the government owns the loans issued to students and must record them as assets. As a result, Generally Accepted Accounting Principles require a provision be made for potential future losses associated with these loans. The provision must be made in the year the loans are issued even though the losses may occur many years later. The figures represent the annual expense against the provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment on Direct Loans.

Alternative Payments to Non-participating Provinces

Provinces and territories may choose not to participate in the CSLP. These provinces and territories receive an alternative payment to assist in the cost of delivering a similar student financial assistance program.

Commitments

For the 2005–2006 fiscal year, the expected cash flow for Service Provider contracts is: $94.7 million. The current end date for the Service Provider contracts is March 31, 2006.

[33] *Collection services are shared between HRSDC and SDC and are housed in SDC.*

Consolidated Canada Student Loans Programs — Financial Tables

Consolidated CSL Programs – Combined Programs

(millions of dollars)	Actual		Forecast	Planned Spending [c]		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenue						
Interest Revenue on Direct Loans	103.9	174.3	206.9	286.6	368.2	448.7
Recoveries On Guaranteed Loans	111.1	91.3	105.1	63.7	44.1	30.5
Recoveries On Put-Back Loans	7.7	9.6	14.4	13.6	13.6	13.3
Total Revenue	222.7	275.2	326.4	363.9	425.9	492.5
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	54.5	66.8	74.7	128.0	129.8	133.9
Loan Administration						
Collection Costs	12.8	13.4	18.6	19.4	22.2	25.9
Service Bureau Costs	41.2	41.0	59.5	66.3	73.4	82.4
Risk Premium	23.0	11.7	4.9	7.5	7.2	6.7
Put-Back	5.8	4.3	5.1	4.9	4.4	3.9
Administrative Fees to Provinces and Territories	8.4	8.8	9.6	15.7	15.6	15.6
Total Loan Administration Expenses	91.2	79.2	97.7	113.8	122.8	134.5
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A) [a]	138.6	148.6	163.0	173.4	180.0	186.8
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B) [a]	41.3	68.1	118.3	164.3	209.8	253.1
In-Study Interest Subsidy (Class A)	39.8	27.4	15.6	13.8	7.9	2.7
Interest Relief	74.6	73.8	62.9	66.8	72.0	74.9
Debt Reduction in Repayment	7.4	10.7	29.4	20.7	21.9	14.9
Claims Paid & Loans Forgiven	40.7	34.8	26.9	17.9	12.8	10.5
Bad Debt Expense [b]						
Debt Reduction in Repayment Expense	10.8	11.5	11.8	12.2	12.2	12.5
Bad Debt Expense	175.7	193.3	205.4	219.7	227.7	242.2
Total Cost of Government Support Expenses	528.9	568.2	633.3	688.8	744.3	797.6
Total Expenses	674.6	714.2	805.7	930.6	996.9	1,066.0
Net Operating Results	451.9	439.0	479.3	566.7	571.0	573.5
Alternative Payments to Non-Participating Provinces	76.0	244.8	187.0	146.6	163.5	173.4
Final Operating Results	527.9	683.8	666.3	713.3	734.5	746.9

a. *These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Finance.*

b. *This represents the annual expense against the Provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment as required under Accrual Accounting.*

c. *The Planned Spending figures include the incremental costs related to the Budget 2004 announcements, which measures are expected to be effective August 1, 2005.*

Consolidated CSL Programs – Risk Shared and Guaranteed Loans Only

(millions of dollars)	Actual		Forecast	Planned Spending [a]		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenue						
Recoveries On Guaranteed Loans	111.1	91.3	105.1	63.7	44.1	30.5
Recoveries On Put-Back Loans	7.7	9.6	14.4	13.6	13.6	13.3
Total Revenue	118.8	100.9	119.5	77.3	57.7	43.8
Expenses						
Loan Administration						
Collection Costs	12.0	9.3	11.1	7.1	5.2	3.9
Risk Premium	23.0	11.7	4.9	7.5	7.2	6.7
Put-Back	5.8	4.3	5.1	4.9	4.4	3.9
Total Loan Administration Expenses	40.8	25.3	21.1	19.5	16.8	14.5
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Subsidy (Class A)	39.8	27.4	15.6	13.8	7.9	2.7
Interest Relief	65.3	53.8	35.5	23.0	17.4	14.3
Debt Reduction in Repayment	7.4	10.7	29.4	20.7	21.9	14.9
Claims Paid & Loans Forgiven	40.0	33.3	24.3	15.1	9.3	6.1
Total Cost of Government Support Expenses	152.5	125.2	104.8	72.6	56.5	38.0
Total Expenses	193.3	150.5	125.9	92.1	73.3	52.5
Net Operating Results	74.5	49.6	6.4	14.8	15.6	8.7

a. *The Planned Spending figures include the incremental costs related to the Budget 2004 announcements, which measures are expected to be effective August 1, 2005.*

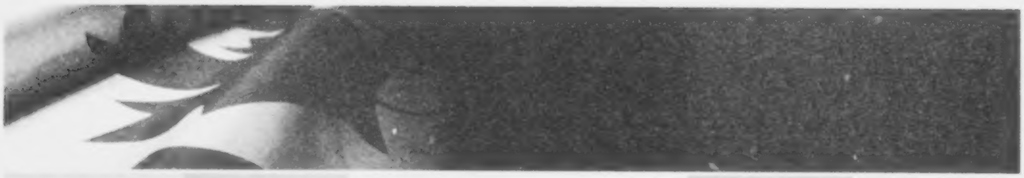
Consolidated CSL Programs – Direct Loans Only

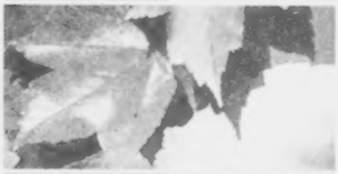
(millions of dollars)	Actual		Forecast	Planned Spending [c]		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenue						
Interest Revenue on Direct Loans	103.9	174.3	206.9	286.6	368.2	448.7
Expenses						
Transfer Payments						
Canada Study Grants	54.5	66.8	74.7	128.0	129.8	133.9
Loan Administration						
Collection Costs	0.8	4.1	7.5	12.3	17.0	22.0
Service Bureau Costs	41.2	41.0	59.5	66.3	73.4	82.4
Administrative Fees to Provinces and Territories	8.4	8.8	9.6	15.7	15.6	15.6
Total Loan Administration Expenses	50.4	53.9	76.6	94.3	106.0	120.0
Cost of Government Support						
Benefits Provided to Students						
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A) [a]	138.6	148.6	163.0	173.4	180.0	186.8
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B) [a]	41.3	68.1	118.3	164.3	209.8	253.1
Interest Relief	9.3	20.0	27.4	43.8	54.6	60.6
Loans Forgiven	0.7	1.5	2.6	2.8	3.5	4.4
Bad Debt Expense [b]						
Debt Reduction in Repayment Expense	10.8	11.5	11.8	12.2	12.2	12.5
Bad Debt Expense	175.7	193.3	205.4	219.7	227.7	242.2
Total Cost of Government Support Expenses	376.4	443.0	528.5	616.2	687.8	759.6
Total Expenses	481.3	563.7	679.8	838.5	923.6	1,013.5
Net Operating Results	377.4	389.4	472.9	551.9	555.4	564.8
Alternative Payments to Non-Participating Provinces	76.0	244.8	187.0	146.6	163.5	173.4
Final Operating Results	453.4	634.2	659.9	698.5	718.9	738.2

a. *These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Finance.*

b. *This represents the annual expense against the Provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment as required under Accrual Accounting.*

c. *The Planned Spending figures include the incremental costs related to the Budget 2004 announcements, which measures are expected to be effective August 1, 2005.*





OTHER ITEMS OF INTEREST

Sustainable Development

As articulated in the October 2004 Speech from the Throne, the Government of Canada continues to make sustainable development a priority, with a view to building sustainable development systematically into decision making. Due to the reorganization of HRDC, the Ministers for HRSDC, Social Development Canada, and Labour and Homelessness jointly tabled HRDC's third-generation Sustainable Development Strategy (SDS-III) in Parliament in February 2004. Sustainable Development Strategies are updated every three years, and separate departmental Strategies will be developed for tabling in 2006.

In line with the Government's priority, HRSDC is moving ahead to achieve the commitments outlined in the HRDC SDS-III in the context of HRSDC's new mandate. Objectives for this year include:

- Develop an HRSDC Sustainable Development (SD) policy that provides guidance on department-wide SD priorities, and clearly situates the SDS within HRSDC's mandate and priorities;
- Increased use of effective e-learning opportunities among Canadians;
- To assist communities in addressing homelessness by providing them with the tools to develop a range of interventions to meet the needs of homeless individuals and families and to prevent those at-risk from falling into homelessness, by enhancing community leadership and by increasing awareness — by the public, non-profit and private sectors — on the issue of homelessness in Canada;
- Conduct research on the cost of stress in the workplace.

A number of the SDS-III targets are aimed at 'greening' the operations of the department (e.g., promoting commuter options, providing green procurement information sessions). Due to shared services between HRSDC and SDC, SDC is responsible for completing these 'greening' targets. Detailed information on the current Sustainable Development Strategy (SDS-III), including specific goals, objectives and targets can be accessed at the following departmental website: *http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/as/sds/sdd.shtml*.

Evaluations to be Completed in 2005–2006

Strategic Evaluation of Workplace Equity

Employment Insurance Summative Evaluation

Employment Insurance – Evaluation of Preventive Withdrawal

Labour Market Development Agreement – Nunavut – Formative Evaluation

Labour Market Development Agreement – Alberta – Summative Evaluation

Labour Market Development Agreement Newfoundland & Labrador – Summative Evaluation

Employment Benefits and Support Measures – Summative Evaluation of Ontario

Evaluation of Integrity of Labour Program Delivery Initiative

Formative Evaluation of National Literacy Secretariat – Phase I

Formative Evaluation of the Foreign Credential Recognition Program

Formative Evaluation of Youth Employment Strategy

Formative Evaluation of Electronic Labour Exchange

Formative of Preventive Mediation Program

Summative Evaluation of Learning Initiative Program

Summative Evaluation of the Office of Learning Technology

Summative Evaluation of the Canada Student Loans Program

Evaluation of Quality of Services – Synthesis Report

Summative Evaluation of the National Homelessness Initiative

WEBSITE REFERENCES

Website References

HRSDC Website
http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca

The Honourable Lucienne Robillard, P.C., M.P.
Minister of Human Resources and Skills Development Canada
http://pm.gc.ca/eng/bio.asp?id=37]

The Honourable Joseph Frank Fontana
Minister of Labour and Housing
http://www.pm.gc.ca/eng/bio.asp?id=29

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of State (Human Resources Development)
http://www.pm.gc.ca/eng/bio.asp?id=20

Acts and Regulations Governing HRSDC and SDC
http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/as/contact/acts.shtml

HRSDC Overview

- List of HRSDC Programs and Services
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/ps.shtml
- Speech from the Throne, October 5, 2004
  http://pm.gc.ca/eng/sft-ddt.asp
- The Budget Speech 2004
  http://www.fin.gc.ca/budget04/speech/speeche.htm
- The Budget Speech 2005
  http://www.fin.gc.ca/budget05/speech/speeche.htm

Efficient and Inclusive Labour Market Transitions through Temporary Income Support and Active Employment Measures

- Employment Insurance Benefits
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml
- Employment Benefits and Support Measures
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/gc.shtml
- Labour Market Development Agreements
  http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/lmda-edmt/description_e.asp

- Aboriginal Human Resources Development Strategy
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm
  http://www.socialunion.gc.ca/ecd_e.html
  http://www.hc-sc.gc.ca/english/media/releases/2002/2002_72bk.htm
- Aboriginal Skills and Employment Partnerships
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/ARO.cfm?Menu=asepMenu_e.cfm&File=asep/asep_intro_e.cfm&SubMenu=ASEP
- Youth Employment Strategy
  http://www.youth.gc.ca
- Official Language Minority Communities
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml
- Work Sharing
  http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml

Enhanced Productivity and Competitiveness of Canadian Workplaces by Supporting Investment in and Recognition and Utilization of Skills

- Human Resources Partnerships
  - The Sector Council Program
    http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml
  - Essential Skills
    http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/English/general/default.asp
  - National Occupational Classification
    http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/hrp/noc/noc_index.shtml
  - Apprenticeship and Labour Mobility Initiatives
    http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml
- The Foreign Worker Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml
- Labour Market Information
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/lmi.shtml

Through Access to Learning, Canadians Can Participate Fully in a Knowledge-Based Economy and Society

- Student Financial Assistance (Canada Student Loans Program)
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cxp-gxr.shtml and *http://www.canlearn.ca*
- Canada Education Savings Grant
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cgs-gxr.shtml
- National Literacy Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxa-gxr.shtml

- Learning Initiatives Program
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxi-gxr.shtml
- International Academic Mobility
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/iam.shtml
- Office of Learning Technologies
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/01_index.shtml

Safe, Healthy, Fair, Stable, Cooperative and Productive Workplaces

- The Federal Mediation and Conciliation Service
  http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/fmcs/02About.shtml&hs=mxm
- National Labour Operations
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/labour.shtml
- International Labour Affairs
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/business/cluster/category/ilaa.shtml
- Work-life Balance and Ageing Workforce
  http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/wnc-gxr.shtml

Enhanced Community Capacity to Contribute to the Reduction of Homelessness

- The National Homelessness Initiative
  http://www.homelessness.gc.ca/home/index_e.asp
- The National Homelessness Programs
  http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nhiprograms_e.asp

Seamless, Integrated and Multi-Channel Service Delivery that ensures client satisfaction

- Service Canada
  http://www.servicecanada.gc.ca/en/menu.shtml

Questions and Public Enquiries

If you have questions about departmental programs and services, you may contact your nearest Human Resource Centre of Canada office listed in the Government of Canada pages of the telephone book or through the HRSDC website at *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/our_offices.shtml.*

To obtain HRSDC publications, please contact the Public Enquiries Centre at *http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/left_nav/publications.shtml*

BUDGET DES DÉPENSES

Ressources humaines et développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2006-III-11
ISBN 0-660-62758-2

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

L'honorable Lucienne Robillard, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

L'honorable Joe Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

TABLE DES MATIÈRES

- MESSAGES DES MINISTRES 1
- ANNONCES DU BUDGET DE 2005 4
- APERÇU DU MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 7
  - MANDAT 8
  - NOS ACTIVITÉS 9
  - SURVOL DE LA PLANIFICATION 12
    - *Le contexte démographique et économique* 12
    - *Contexte stratégique* 21
    - *Environnement de gestion* 24
    - *Risques à l'échelle de l'organisation* 26
- PRIORITÉS DU MINISTÈRE ET CADRE DE MESURE DU RENDEMENT 27
  - PRIORITÉS DU MINISTÈRE 28
  - CADRE DE MESURE DU RENDEMENT 34
- ANALYSE DES PLANS, PRIORITÉS ET ACTIVITÉS DE PROGRAMMES SELON LES RÉSULTATS STRATÉGIQUES 43
  - TRANSITIONS EFFICACES ET INCLUSIVES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DU SOUTIEN TEMPORAIRE DU REVENU ET DE MESURES ACTIVES D'AIDE À L'EMPLOI 44
  - COMPÉTITIVITÉ ET PRODUCTIVITÉ ACCRUES DES MILIEUX DE TRAVAIL CANADIENS GRÂCE À DES MESURES FAVORISANT L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES, DE MÊME QUE LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES 53
  - GRÂCE À L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE, LES CANADIENS PEUVENT PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE ÉCONOMIQUE FONDÉE SUR LE SAVOIR ET À LA SOCIÉTÉ 58
  - MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, ÉQUITABLES, SAINS, STABLES ET PRODUCTIFS OÙ RÈGNE LA COOPÉRATION 63
  - CAPACITÉ ACCRUE DES COLLECTIVITÉS DE CONTRIBUER À LA RÉDUCTION DE L'ITINÉRANCE 68
  - PRESTATION DE SERVICES CONTINUE, INTÉGRÉE ET À MODES MULTIPLES ASSURANT LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE 75

■ INFORMATION ADDITIONNELLE 81

DÉCLARATION DE LA DIRECTION 82

RENSEIGNEMENTS SUR L'ORGANISATION 83

Organigramme 84

PROFIL DES DÉPENSES PRÉVUES EN 2005-2006 85

TABLEAUX FINANCIERS 87

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein 87

Tableau 2 : Activités de programme 91

Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal 92

Tableau 4 : Coût net pour le ministère 94

Tableau 5 : Prêts (non budgétaires) 94

Tableau 6 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles 95

Tableau 7 : Principales initiatives réglementaires 96

Tableau 8 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert 101

Tableau 9 : Fondations (subventions conditionnelles) 102

Tableau 10 : Initiatives horizontales 102

COMPTES À FINS DÉTERMINÉES 103

Introduction 103

Compte d'assurance-emploi 103

Compte des rentes sur l'État 114

Fonds d'assurance de la fonction publique 115

ASSURANCE-EMPLOI – PARTIE II – PLAN DE DÉPENSES 2005-2006 116

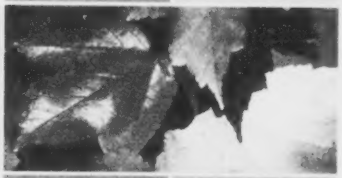
RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS 120

■ AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT 129

DÉVELOPPEMENT DURABLE 130

ÉVALUATIONS À COMPLÉTER EN 2005-2006 131

■ RÉFÉRENCES INTERNET 133



MESSAGES DES MINISTRES

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006* et nos prochaines activités.

Le gouvernement du Canada travaille en vue de réaliser les objectifs qu'il s'est fixés : renforcer les fondations sociales du Canada, édifier une économie du XXI[e] siècle et affirmer le rôle du Canada dans le monde. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) joue un rôle important pour ce qui est d'atteindre ces objectifs.

L'année à venir sera intéressante pour RHDCC puisqu'on vise à créer des possibilités de développement des compétences, d'apprentissage et d'emploi, à favoriser la promotion économique des familles et des collectivités et à améliorer la qualité de vie des Canadiennes et Canadiens. Le Ministère est résolu à continuer d'améliorer et de moderniser la prestation de ses services et de ses programmes afin de pouvoir mieux rejoindre les citoyens, les mettre à contribution et les servir. RHDCC renforcera ses méthodes d'administration et de gestion financière pour que ses programmes fonctionnent de la façon la plus efficace et efficiente possible.

RHDCC s'efforce d'aider le Canada à avoir la population active la mieux formée et la plus hautement qualifiée du monde. Nous sommes déterminés à aider tous les Canadiennes et Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour obtenir un emploi intéressant. Pour ce faire, nous continuons de créer une culture de l'apprentissage continu, de faire en sorte que les études soient abordables et de favoriser l'évolution d'un système d'apprentissage répondant aux besoins des Canadiens et de l'économie. Nous continuerons de travailler avec les provinces et les territoires pour actualiser nos programmes relatifs au marché du travail afin qu'ils soient mieux adaptés aux réalités de l'emploi au XXI[e] siècle.

Les partenariats demeurent un élément important de la réussite des programmes et des initiatives du Ministère. RHDCC poursuivra son travail avec tous ses partenaires, y compris avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire, afin de régler les questions liées à l'emploi et aux compétences. RHDCC mettra également en œuvre la nouvelle Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et travaillera avec ses partenaires autochtones pour assurer la réussite de cette stratégie.

Le Canada est plus fort lorsque ses citoyens mettent toutes leurs compétences et tous leurs talents au service du marché du travail et de la société. À RHDCC, nous sommes déterminés à faire du Canada un pays prospère dont le marché du travail fonctionne efficacement.

L'honorable Lucienne Robillard, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

C'est avec plaisir que je vous présente notre plan d'action pour la prochaine année. Ce plan comporte des défis de taille étant donné les nouvelles responsabilités qui m'ont été confiées et qui incluent celles liées au Travail, à la Société canadienne d'hypothèques et de logement et à l'Initiative nationale pour les sans-abri.

La lutte contre l'itinérance est une priorité du gouvernement du Canada qui, en ce sens, encourage l'adoption de solutions pratiques et locales en s'appuyant solidement sur l'approche axée sur les collectivités de l'Initiative nationale pour les sans-abri. Les partenariats permettent aux collectivités du Canada de régler à long terme les problèmes liés à l'itinérance. Les ordres de gouvernement et les administrations municipales, le secteur privé, les syndicats et les organismes non gouvernementaux unissent leurs efforts au niveau local afin d'offrir un éventail de services visant à répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri et de celles qui sont à risque de le devenir. Afin de mettre fin au cycle de l'itinérance, nous souhaitons poursuivre notre travail de conciliation des initiatives de lutte contre l'itinérance avec les initiatives en matière de logement. En janvier, nous avons mené à l'échelle du pays une première série de consultations auprès des intervenants en itinérance et en logement. Ces consultations permettront d'élaborer un cadre de référence canadien en matière de logement qui prendra appui sur les programmes en place et permettra de concevoir de nouvelles initiatives dans le but d'offrir davantage de programmes en matière de logement.

Le Programme du travail encourage la création de milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et propices à l'entraide tant au Canada qu'à l'étranger. Nous continuerons de moderniser les lois relatives au travail et de trouver de nouvelles façons d'améliorer l'application de ces lois afin de favoriser la création de milieux de travail équitables, sécuritaires, sains, souples et productifs. Grâce au travail de nos conciliateurs et de nos médiateurs, nous poursuivrons notre travail qui consiste à appuyer le régime des relations de travail en soutenant les employeurs et les syndicats dans le processus de négociation des conventions collectives. De plus, le gouvernement fédéral continuera de faire preuve de leadership en menant des recherches sur les pratiques en milieu de travail et les enjeux liés à ce milieu. Le Programme du travail fera également la promotion de la conciliation travail-vie personnelle grâce aux recherches et à la mise en commun d'informations. Ceci contribuera à diminuer les conflits entre les obligations professionnelles et personnelles et à augmenter la productivité.

Le gouvernement du Canada est également résolu à faire en sorte que les avantages de l'interdépendance des secteurs profitent à tous de manière plus équitable, et ce, à l'échelle mondiale. Pour ce faire, on doit créer des institutions multilatérales efficaces et améliorer la collaboration entre les pays. Ainsi, on pourra s'assurer que les politiques économiques permettent la mise en œuvre de programmes sociaux solides visant à réduire la famine, la pauvreté et la maladie et améliorer le niveau de vie des pays en développement.

Notre plan d'action pour 2005-2006 présente de nombreux défis. Nous sommes déterminés à améliorer le quotidien des Canadiens et des Canadiennes en continuant sur notre lancée.

L'honorable Joe Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

ANNONCES DU BUDGET DE 2005

Le 23 février 2005, le gouvernement du Canada a déposé le budget de 2005 qui énonce ses priorités pour les Canadiens pour les prochaines années. Les annonces du budget suivantes ont une incidence sur Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et appuient les priorités en matière de capital humain et de services aux Canadiens qui sont détaillées dans le présent rapport.

Une économie productive, en croissance et durable – investir dans les gens

Stratégie des compétences en milieu de travail : Le gouvernement a engagé une somme de 125 millions de dollars sur trois ans pour travailler avec les intervenants à la Stratégie des compétences en milieu de travail. RHDCC collaborera avec ses partenaires – les provinces, les territoires, leurs collèges et institutions de formation, les entreprises, les syndicats et les particuliers – pour faire en sorte que les travailleurs acquièrent les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Pour ce faire, il faudra renforcer les régimes de stage en place au Canada, y compris une participation accrue des Autochtones, favoriser un dialogue soutenu avec les partenaires du milieu de travail et obtenir leur appui pour des projets pilotes s'adressant aux travailleurs actuels.

Assurance-emploi (AE) : Pour donner suite à son engagement d'améliorer l'AE, le gouvernement du Canada propose d'instaurer un nouveau mécanisme d'établissement du taux de cotisation pour 2006 qui repose sur une nouvelle approche en matière de gouvernance. Ces mesures permettront d'accroître la transparence et la responsabilisation tout en tenant compte du point de vue des intervenants et des Comités permanents du Parlement. Conformément à ce nouveau mécanisme, la Commission de l'assurance-emploi du Canada aurait le pouvoir législatif de fixer les taux de cotisation.

D'autres mesures annoncées par la ministre de RHDCC témoignent de l'engagement du gouvernement d'aider à réduire les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs canadiens qui perdent leur emploi et qui ont recours à l'AE pour de l'aide. On mettra en œuvre trois projets pilotes dans des régions ayant un taux de chômage élevé afin de vérifier l'incidence sur le marché de travail de changements à l'admissibilité aux prestations, aux prestations elles-mêmes et au travail pendant une période de prestations. Ces projets s'inscrivent dans l'engagement du gouvernement, à savoir réexaminer le Régime d'AE afin de s'assurer qu'il répond aux situations et aux défis sans cesse changeants auxquels les chômeurs sont confrontés.

En outre, le projet pilote mis en œuvre l'an dernier, qui permet aux travailleurs dans les régions ayant un taux de chômage élevé de disposer de cinq semaines additionnelles de prestations régulières, d'AE se poursuivra une deuxième année. Ce projet vise à aider les travailleurs ayant des possibilités d'emploi limitées à combler les écarts de revenu annuel.

Il y aura une prolongation d'une autre année, soit jusqu'en octobre 2006, des dispositions de l'AE relatives aux « mesures de transitions concernant les limites régionales » dans les régions économique de l'AE de Madawaska-Charlotte au Nouveau-Brunswick ainsi que du Bas Saint-Laurent et de la Côte-Nord au Québec.

Enfin, le budget fait état de l'intention du gouvernement de conclure une entente avec le Québec sur l'établissement de son propre programme de prestations parentales, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans le cadre de cette entente, le gouvernement ajustera les taux de cotisations à l'AE du fédéral pour le Québec afin de lui permettre de mettre en place son propre programme. Alors que les négociations se poursuivent, le gouvernement fédéral prévoit offrir une aide transitionnelle au Québec afin de l'appuyer en vue du lancement de son programme si l'entente finale est conclue avant le 31 mars 2005.

Alphabétisation et compétences essentielles : Le gouvernement du Canada consacrera 30 millions de dollars sur trois ans à l'amélioration de la capacité du Secrétariat national à l'alphabétisation d'établir de nouveaux partenariats avec les provinces, les territoires, le milieu des affaires et les syndicats pour favoriser la sensibilisation et la participation aux enjeux relatifs à l'alphabétisation et pour promouvoir l'apprentissage en milieu de travail. RHDCC travaillera de concert avec les provinces, les territoires et les intervenants à l'élaboration d'une stratégie globale axée sur l'alphabétisation et le développement de compétences essentielles.

Études postsecondaires : Pour faire suite aux initiatives d'apprentissage annoncées dans le cadre du budget 2004, le gouvernement met en place, avec le présent budget, d'autres mesures visant à améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants en proposant deux modifications au régime d'aide financière aux étudiants soient, étendre l'admissibilité à la renonciation au remboursement de prêts aux étudiants et modifier les critères d'admissibilité aux bourses d'études canadiennes du millénaire.

Autres annonces : Le soutien aux communautés minoritaires de langue officielle sera prolongé et le programme Jeunes stagiaires Canada sera transféré de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada à RHDCC.

Le gouvernement a également annoncé son intention de renouveler et d'étendre les initiatives en faveur du logement.

Un engagement à améliorer et à accroître l'efficience de la prestation des services

Service Canada : La nouvelle initiative Service Canada vise à offrir un réseau unique de prestation des services du gouvernement du Canada qui permettra d'améliorer la mise en oeuvre des programmes et la prestation des services aux Canadiens. Elle offrira un accès à guichet unique aux services et aux programmes selon trois modes : en personne, par téléphone et sur Internet de même que dans 320 bureaux de Service Canada répartis à travers le pays. On prévoit que la mise en application complète de cette nouvelle initiative sera achevée d'ici trois ans.

Examen des dépenses pour une saine gestion financière

Dans le cadre de l'initiative Service Canada, le budget prévoit des économies de plus de trois milliards de dollars pour les cinq prochains exercices à l'échelle gouvernementale. On n'a pas encore confirmé les montants exacts des économies pour RHDCC ayant trait à l'initiative Service Canada.

Le budget a fait état des contributions dans le cadre du portefeuille de RHDCC au processus d'examen des dépenses gouvernementales. Les économies ont été dégagées des résultats anticipés de services accrus de recouvrement de dettes relatifs aux programmes de RHDCC, y compris le Programme de prêts aux étudiants. D'autres économies proviennent de l'efficacité administrative et reliée aux programmes de la Société canadienne d'hypothèque et de logement.

> ***Remarque :*** *Ces annonces récentes ne figurent pas dans le Rapport sur les plans et les priorités, mais le ministère est déterminé à aller de l'avant avec ces priorités; il en fera un compte rendu dans le Rapport ministériel sur le rendement. Les annonces du budget sont inscrites dans les chiffres sur les dépenses prévues pour le ministère, sauf les économies attribuées à l'initiative Services Canada. Il y aura donc lieu d'effectuer des ajustements ultérieurement aux dépenses prévues pour RHDCC.*

APERÇU DU MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

MANDAT

La vision de RHDCC consiste à bâtir un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché de travail efficace et efficient. La mission de RHDCC consiste à rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens* et améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration. Comme le montre le diagramme 1, le Ministère joue un rôle clé en contribuant à bâtir une économie du XXI^{e} siècle pour le Canada et en renforçant les assises sociales du Canada.

Pour réaliser sa vision et sa mission, le Ministère verse des prestations d'assurance-emploi aux Canadiens qui vivent une période de transition telle qu'une perte d'emploi, une maladie, une naissance ou l'adoption d'un enfant. Il propose des programmes d'emploi aux chômeurs, améliore l'accès à l'enseignement postsecondaire, encourage le perfectionnement des compétences requises en milieu de travail et encourage l'apprentissage continu pour tous les Canadiens. Il fait aussi la promotion d'un milieu de travail sécuritaire, équitable, sain, stable et productif où règne la coopération, et cherche à donner aux collectivités canadiennes les moyens nécessaires pour répondre aux problèmes de logement et d'itinérance.

Le ministre du Travail et du Logement est aussi responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

RHDCC est un important fournisseur de services directs aux Canadiens avec plus de 80 % de ses employés présents dans toutes les régions du Canada. Le Ministère est l'image du gouvernement du Canada pour de nombreux Canadiens à travers le pays. Il prend des mesures pour moderniser la façon dont il fournit les prestations et les services et pour améliorer sa capacité de rejoindre et servir les Canadiens et de les amener à participer.

Les relations avec les provinces et les territoires sont une composante intégrale du mandat de RHDCC. Le Ministère travaille en étroite collaboration avec les provinces et les territoires en ce qui concerne l'apprentissage, le problème de l'itinérance, le marché du travail et les enjeux liés aux milieux de travail.

Résultats stratégiques

RHDCC a déterminé des résultats stratégiques à obtenir, qui reflètent tous les objectifs qu'il espère atteindre grâce à son vaste éventail de programmes et de services. Les résultats stratégiques sont les suivants :

- Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi;
- Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences;
- Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société;

* *La forme masculine est utilisée pour alléger le texte et inclut le féminin.*

- Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération;
- Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance; et
- Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

Les résultats stratégiques fournissent la structure en fonction de laquelle on produit les rapports sur les résultats[1]; le cadre d'élaboration des mesures du rendement du Ministère s'appuie également sur eux.

NOS ACTIVITÉS

RHDCC est un ministère de grande envergure. Il compte près de 14 000 employés et prévoit dépenser, en 2005-2006, environ 20 milliards de dollars au profit des Canadiens.

TABLEAU 1 : RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES DE RHDCC

	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de $)*			
Dépenses de fonctionnement brutes	1 935,4	1 922,1	1 931,1
Subventions et contributions non législatives [a]	804,5	678,6	670,6
Paiements de transferts législatifs	1 004,4	1 041,8	1 079,2
Total des dépenses brutes	3 744,3	3 642,5	3 680,9
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 118,8	967,8	882,1
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	13 595,4	14 133,4	n.d.[c]
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 145,6	2 145,6	n.d.[c]
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	52,1	49,1	46,1
Total	20 656,2	20 938,4	4 609,1[c]
Autres frais ministériels			
Créances douteuses de l'assurance-emploi	61,0	63,0	n.d.[c]
Coûts d'administration de l'assurance-emploi pour d'autres ministères fédéraux	118,5	112,2	n.d.[c]
Recouvrements - Indemnisation des accidentés	(75,3)	(77,4)	(80,4)
Total consolidé [b]	**20 760,4**	**21 036,2**	**4 528,7**[c]
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	13 647	12 927	12 892

a. *Une portion du 100 millions de dollars sur cinq ans annoncé dans le Budget 2005 pour l'amélioration des services offerts à d'éventuels immigrants et résidents temporaires sera allouée à RHDCC. Ceci entrainera des ajustements aux dépenses planifiées.*

b. *Comité sur l'examen des dépenses :*
– RHDCC augmentera les recouvrements des créances par l'amélioration des services de recouvrement liés aux programmes de RHDCC, incluant le Programme canadien de prêts aux étudiants. Ces économies se chiffrent à 6 millions de dollars en 2005-2006 augmentant à 10 millions de dollars par année pour les années subséquentes.
– La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) prévoit des économies administratives et de programmes de 6 millions de dollars en 2005-2006 augmentant à 10 millions de dollars par année pour les années subséquentes. Cet item est inclus dans le Rapport sur les plans et priorités de la SCHL.
– Les économies liées à l'initiative Service Canada entraineront des ajustements subséquents aux dépenses prévues de RHDCC.

c. *Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (Parties I et II) sont présentées pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.*

---

[1] *RHDCC continue de préciser la description de ses résultats stratégiques et activités de programmes. Par conséquent, il y a des différences de libellé mineures entre le RPP et la Partie II du budget principal des dépenses de 2005-2006.*

Près de 3 millions de demandes d'assurance-emploi ont été traitées par le ministère en 2003-2004

En général, les Canadiens sont plus susceptibles de communiquer avec RHDCC qu'avec la plupart des autres ministères fédéraux. RHDCC distribue les prestations d'assurance-emploi, aide les Canadiens sans emploi à acquérir des compétences et à trouver un emploi, fournit de l'aide financière pour les études postsecondaires, assure des services de médiation et de conciliation en cas de conflits de travail et aide les collectivités à faire face aux problèmes du logement et de l'itinérance.

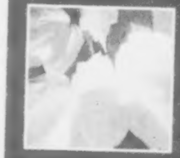
Modèle de prestation de services communs et homogènes à partir d'un guichet unique

La responsabilité de fournir des services directs aux Canadiens est assumée par RHDCC grâce à un réseau de 320 Centres de ressources humaines du Canada et de bureaux régionaux répartis dans chacune des provinces. En plus d'assurer les services liés à ses programmes, RHDCC est responsable des services en personne qui relèvent du ministère du Développement social.[2]

De plus, RHDCC est responsable de l'exploitation du réseau du gouvernement du Canada de centres d'accès de Services Canada. Le réseau compte 76 centres d'accès installés dans toutes les régions du Canada, dont 73 sont gérés directement par RHDCC. Les trois autres centres sont exploités par le ministère du Patrimoine canadien.

[2] *Le réseau des centres d'appels et des services en ligne de Développement social Canada appuie l'exécution des programmes de RHDCC, y compris l'assurance-emploi et le Programme canadien de prêts aux étudiants, de même que celle de ses propres programmes.*

DIAGRAMME 1 : MANDAT DE RHDCC



Vision

Un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché de travail efficace et efficient.

Mission

Rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens et améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration.

Résultats stratégiques						
Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi		Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance	Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle
Activités de programmes						
Assurance-emploi	Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services
Sous activités de programmes						
Prestations Traitement des demandes Perception des cotisations d'assurance-emploi Appels Enquêtes et contrôle Gestion des programmes et amélioration des services	Prestations d'emploi et mesures de soutien Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail Stratégie de développement des ressources humaines autochtones Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	Partenariats en ressources humaines Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Programme canadien pour l'épargne-études Secrétariat national à l'alphabétisation Programme des initiatives d'apprentissage Mobilité académique internationale Bureau des technologies d'apprentissage	Service fédéral de médiation et de conciliation Opérations nationales du travail Affaires intergouvernementales Affaires internationales du travail Politiques et information sur les milieux de travail Affaires du travail autochtones	Initiative de partenariats en action communautaire Autochtones sans abri en milieu urbain Programme de recherche national Fonds régional d'aide aux sans-abri Système d'information sur les personnes et les familles sans abri Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	Exécution et prestation des programmes et services régionaux et locaux Politique stratégique et Planification Communications

SURVOL DE LA PLANIFICATION

Le contexte démographique et économique

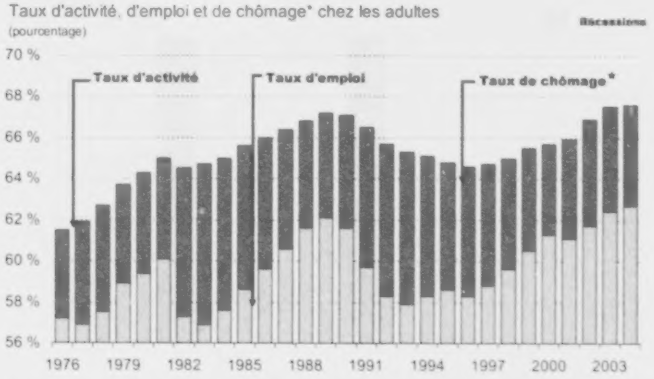
La présente section brosse un tableau des tendances économiques et sociodémographiques qui ont une influence sur les politiques, les programmes et les services du Ministère.

Saine croissance et création d'emplois continues

Depuis le milieu des années 1990, le Canada connaît une forte croissance économique, et l'accroissement du niveau de vie des Canadiens est en grande partie dû à l'augmentation du taux d'emploi. Le produit intérieur brut du Canada a continué d'augmenter, pendant les trois premiers trimestres de 2004, ce qui correspond à une hausse de près de 3 % sur une base annuelle, et on s'attend à ce que cette croissance se poursuive l'année prochaine. Selon le ministère des Finances, les économistes du secteur privé « estiment qu'en moyenne le taux de croissance atteindra 3 % en 2004 […]. Pour ce qui est de 2005, la croissance prévue est de 3,2 % […][3]. »

FIGURE 1

Taux d'activité, d'emploi et de chômage* chez les adultes



* Le taux de chômage est calculé comme le rapport des chômeurs sur l'ensemble de la population adulte

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

En 2004, quelque 288 000 travailleurs se sont trouvé un emploi; c'est un peu moins qu'en 2003, où ce chiffre atteignait 356 000, mais c'est suffisant pour maintenir le taux d'emploi (la proportion de Canadiens de 15 ans et plus ayant un emploi) à 62,7 %, comme le montre la figure 1. C'est le taux le plus élevé jamais enregistré. Depuis 2000, la croissance de l'emploi au Canada a pris une avance considérable par rapport à ses partenaires du G7.[4] En 2004, le taux de chômage a atteint 7,2 %, un niveau plus faible que le taux de chômage moyen au Canada au cours du dernier quart de siècle.[5]

---

[3] *Finances Canada, La mise à jour économique et financière, novembre 2004, page 10. On peut consulter le document à l'adresse suivante : http://www.fin.gc.ca/ec2004/speechf.pdf.*

[4] *Organisation de coopération et de développement économiques, Statistiques de la population active, Volume 2004/4.*

[5] *Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, données fondées sur les moyennes annuelles.*

La forte croissance de l'économie et du marché du travail au Canada s'est maintenue malgré quelques gros chocs qui ont récemment ébranlé l'économie. On s'attend à ce que la situation favorable du marché du travail canadien se maintienne, et que de nouveaux débouchés se traduisent par la réduction du taux de chômage.

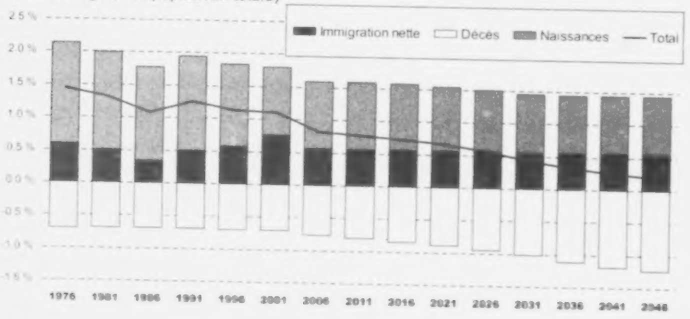
Transformations imminentes du contexte démographique

On doit s'attendre à d'importantes transformations du contexte démographique et de la situation économique, puisque les baby-boomers quittent les rangs des travailleurs. Ces transformations seront très évidentes au cours de la prochaine décennie. C'est pourquoi il est si important de tenir compte du contexte démographique et économique des décennies à venir au moment de déterminer les activités actuelles et tracer les perspectives de RHDCC.

Comme le montre la figure 2, la croissance de la population canadienne ralentit depuis quelques années, et on prévoit que cette tendance se maintiendra dans un avenir prévisible.

FIGURE 2

Croissance de la population canadienne
(pourcentage de la population totale)



Sources : (1976-2001) Statistique Canada, Statistiques démographiques annuelles 2003,
(2006-2046) RHDCC-DRPC, modèle démographique du MEDS, scénario de référence 2004

L'augmentation naturelle de la population (naissances moins décès) continue elle aussi de ralentir. L'immigration est devenue et restera la principale source de la croissance démographique. Une faible croissance de la population s'accompagne nécessairement d'une faible croissance de la main-d'œuvre. De plus, le taux de participation des travailleurs âgés vient compliquer la situation. En effet, le taux de participation à la main-d'œuvre des Canadiens de 55 à 64 ans n'atteint pas 60 %, ce qui est nettement inférieur au taux de participation des adultes de 25 à 54 ans, qui dépassait 85 % en 2004. Malgré que le taux de participation des travailleurs âgés ait augmenté modestement durant les dernières années grâce à une remontée de la vigueur de l'économie, on peut s'attendre à ce que l'ensemble du taux de participation diminue de façon marquée par rapport aux valeurs actuelles d'ici 10 à 15 ans.

Augmentation de la pression générée par la retraite des travailleurs actuellement actifs

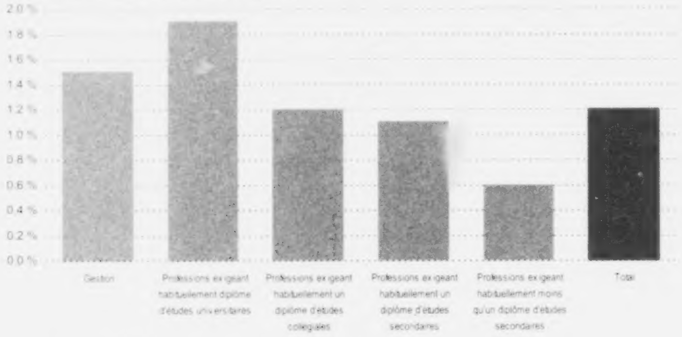
Les perspectives d'emploi au cours des années à venir seront influencées par la croissance moindre de la population active. Pendant les prochaines décennies, une proportion de plus en plus forte d'emplois disponibles sera attribuable à la retraite des travailleurs d'aujourd'hui, plutôt qu'à la création de nouveaux emplois en raison de l'expansion économique. D'ici dix ans, deux emplois vacants sur trois seront liés à la retraite.

Augmentation continue des exigences relatives aux compétences et à la scolarité

La nature des emplois continue également d'évoluer, alors que les exigences des nouveaux emplois, en ce qui concerne la formation, ne cessent d'augmenter. La composition de la production s'est transformée au profit des industries axées sur le savoir, et la composition de l'emploi au sein des l'industrie s'est aussi déplacée vers les emplois axés sur le savoir. C'est pourquoi on doit prévoir que, bientôt, les deux tiers environ des nouveaux emplois exigeront un diplôme d'études postsecondaires quelconque, ou seront des postes en gestion. Ainsi, le taux de croissance variera selon le type d'emploi, comme le montre la figure 3. De plus, les niveaux d'emplois subissent de bien moins grandes fluctuations saisonnières en raison surtout d'un déplacement des emplois du secteur primaire vers les autres secteurs.

FIGURE 3

Taux de croissance annuel moyen en fonction du niveau de scolarité habituellement exigé (2004-2013)



Source : RHDCC-DRPC, scénario de référence de 2004

Croissance du niveau de compétence des travailleurs

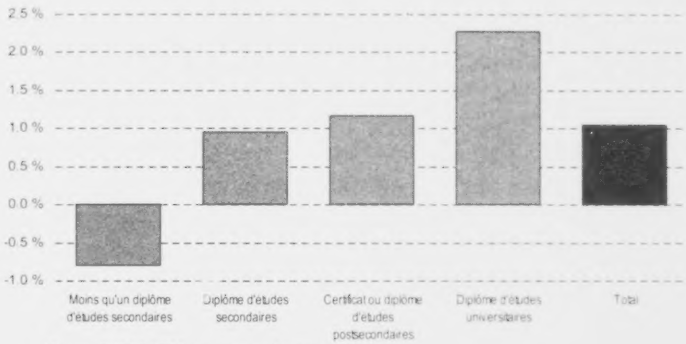
Depuis quelques décennies, l'évolution de la composition de la main-d'œuvre a permis de répondre en grande partie à l'augmentation des exigences relatives aux compétences. Le niveau de scolarité moyen des travailleurs a nettement augmenté par rapport aux dernières décennies, puisque les travailleurs âgés, moins scolarisés, ont pris leur retraite et ont été remplacés par des travailleurs plus jeunes, de plus en plus scolarisés. En conséquence, comme le montre la figure 4, le nombre de travailleurs n'ayant pas de diplôme d'études secondaires diminuera, pendant que la croissance du nombre de travailleurs plus scolarisés augmentera à un rythme supérieur à la moyenne.

Le taux d'inscription à des programmes d'études postsecondaires est demeuré élevé. Par exemple, en 2004, quelque 36 % des Canadiens âgés de 20 à 24 ans étaient inscrits à un programme d'études collégiales ou universitaires[6]. Dans l'ensemble, la proportion des adultes en âge de travailler qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires est plus élevée au Canada que partout ailleurs dans le monde. Tous ces faits permettent d'affirmer que le marché de l'emploi est de façon générale très équilibré : les deux tiers environ des nouveaux emplois créés au Canada viseront un poste en gestion ou exigeront des études postsecondaires (allant d'un certificat de compétences professionnelles à un diplôme d'études supérieures), et, parallèlement, les deux tiers environ des nouveaux travailleurs posséderont un certificat professionnel ou un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

[6] *RHDCC a fondé ses calculs sur les résultats de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.*

FIGURE 4

Croissance prévue de la population active (2004-2013), par niveau de scolarité atteint (taux de croissance annuel moyen)



Source : RHDCC-DRPC, scénario de référence de 2004

L'éducation doit permettre de répondre à la demande en matière de compétences

Quoi qu'il en soit, la croissance prévue de la demande peut dépasser de loin l'approvisionnement prévu, dans le cas de certains postes, et la situation contraire pourrait se produire aussi. Dans certains cas, ces tendances accentueront encore plus les pénuries ou les surplus que l'on a connus récemment, mais dans d'autres cas, elles pourraient favoriser un meilleur équilibre du marché du travail canadien. On prévoit que la demande de main-d'œuvre sera supérieure à l'offre dans le domaine de la santé, dans plusieurs métiers spécialisés et dans un vaste éventail de postes de gestion et de supervision. En faisant correspondre plus étroitement les programmes d'études choisis par les Canadiens – qu'il s'agisse de programmes d'apprentissage d'un métier ou de programmes collégiaux et universitaires – et les connaissances et compétences nécessaires en milieu de travail, notre économie sera plus productive et les investissements considérables faits par le Canada dans l'éducation seront plus rentables. La diffusion d'information plus adéquate et plus accessible sur le marché du travail pourrait peut-être faciliter cette mise en correspondance

Meilleure intégration des immigrants

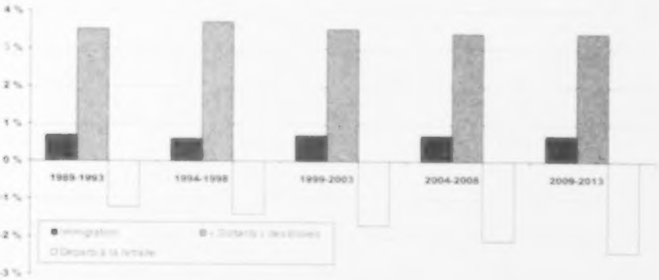
Il est aussi essentiel de mieux intégrer les immigrants. Le Canada accueille un flux continu de travailleurs formés à l'étranger. Les pays sources sont de plus en plus nombreux, et ils changent. Par exemple, il y a 30 ans seulement, le Royaume-Uni et les États-Unis faisaient partie des cinq pays sources les plus importants; à la fin des années 1990, ils avaient été remplacés par le Pakistan et les Philippines. Pour réussir leur intégration au marché du travail canadien, de nombreux immigrants font face à toute une série d'obstacles : problèmes relatifs à la reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquise à l'étranger par les employeurs et les organismes de réglementation canadiens, maîtrise inadéquate d'une langue officielle, en particulier de la langue de fonctionnement dans un milieu de travail, et non concordance des compétences que possèdent les immigrants et des besoins des employeurs pour les marchés de l'emploi locaux. Signalons encore une fois que de meilleures informations sur les débouchés du marché de l'emploi et sur les compétences nécessaires en milieu de travail pourraient aider les candidats à l'immigration à prendre une décision éclairée quant au choix du Canada comme terre d'accueil, à mieux préparer leur entrée sur le marché du travail du Canada avant leur établissement et à réussir leur transition après le processus d'immigration.

Importance constante des études postsecondaires au Canada

Le système d'enseignement du Canada jouera un rôle principal dans l'augmentation des niveaux de compétence, dans leur ensemble, et pour s'assurer que les compétences des jeunes Canadiens répondent aux besoins des employeurs. Comme le montre clairement la figure 5, le nombre de diplômés (ayant terminé leurs études au Canada) dépassera encore le nombre d'immigrants adultes qui s'ajouteront à la main-d'œuvre : le ratio s'établira à cinq pour un pour les dix prochaines années. Bien que la proportion des adultes canadiens ayant réussi des études postsecondaires est la plus élevée au monde, on note encore des lacunes et des tendances inquiétantes, notamment l'augmentation des frais de scolarité, ainsi que des taux de participation plus faibles que la moyenne aux études universitaires pour les Canadiens à faible revenu, les Autochtones et les personnes handicapées. Les succès futurs des étudiants canadiens sur le marché du travail s'appuieront sur des informations utiles sur le marché du travail afin de les guider dans leurs choix d'un domaine d'étude, sur un soutien financier adéquat pendant leurs études et sur l'adaptation constante du système d'éducation lui-même à l'évolution de leurs besoins.

FIGURE 5

Contribution à la croissance de la population active
(taux de croissance composés)



Source : RHDCC-DRPC, scénario de référence 2004

Le système d'apprentissage canadien devra répondre de façon plus efficace aux besoins de toutes les personnes – jeunes ou vieilles, d'origine canadienne ou étrangère – qui doivent combler une lacune au chapitre de leur formation ou de leurs compétences, peu importent leur âge et leur situation personnelle. Il devra également offrir de plus en plus de possibilités pour répondre à un besoin et à un désir croissant concernant l'apprentissage continu. Les services éducatifs devront donc permettre davantage d'acquérir certaines compétences manquantes plutôt que de proposer seulement des programmes d'études complets.

Maintien de la croissance économique grâce à une croissance plus forte de la productivité

Le ralentissement progressif de la croissance de la main-d'œuvre et son pendant, le vieillissement de la main-d'œuvre potentielle, ont fait en sorte que le principal défi relatif au marché du travail des années 1980 et jusqu'au début des années 1990 – créer suffisamment

d'emplois pour les travailleurs canadiens – a été éclipsé par un autre problème : trouver suffisamment de travailleurs pour combler certains emplois vacants et maintenir la solide croissance de l'économie. Jusqu'à ce jour, l'économie avait grandement profité de l'accroissement des effectifs et de la hausse constante du taux d'emploi. À l'avenir, la croissance du PIB par habitant au Canada dépendra davantage de la croissance de la productivité.

L'apprentissage continu est essentiel

La qualité de la main-d'œuvre est un facteur clé de la productivité. En effet, des niveaux de scolarité et de compétence plus élevés contribuent à une croissance plus forte à la fois directement, sur le plan de la productivité des travailleurs, et indirectement, puisqu'ils facilitent l'adoption des nouvelles technologies et aident les travailleurs à s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail.

À l'avenir, l'amélioration de la qualité des effectifs dépendra de plus en plus de l'apprentissage continu et du renouvellement des compétences et moins du niveau de scolarité des nouveaux travailleurs. C'est que l'écart entre le niveau de scolarité des futurs travailleurs et celui des travailleurs qui prennent leur retraite est moins important que lorsque les baby-boomers sont arrivés sur le marché du travail, dans les années 1970 et 1980.

De plus, il faut garder à l'esprit le fait que les compétences acquises outrepassent le simple nombre d'années de scolarité, que les compétences peuvent aussi s'acquérir en milieu de travail et que dans certains cas, il peut en réalité être plus facile d'acquérir des compétences en milieu de travail en ce qui concerne la gestion du temps, la créativité ou le travail d'équipe.

Compte tenu de l'importance des niveaux de compétence pour le maintien de la croissance de la productivité, il est rassurant de constater que – selon le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de 2003 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), auquel 41 pays ont participé – les Canadiens de 15 ans ont obtenu de bons résultats en mathématiques et n'ont été dépassés de manière significative que par les élèves de la Finlande et de la Chine (Hong Kong). De la même façon, au chapitre des compétences en lecture, toujours en 2003, seuls les Finlandais ont eu de meilleurs résultats que les Canadiens. Dans le domaine des connaissances scientifiques et de la résolution de problèmes, le Canada n'a été dépassé que par quatre autres pays[7]. Il est également rassurant de constater qu'une petite proportion seulement de jeunes Canadiens ne possèdent que des compétences limitées en lecture et en mathématiques – cette proportion est plus faible que dans la plupart des autres pays ayant participé au PISA en 2003 – et que, par ailleurs, la proportion des jeunes qui n'ont toujours pas obtenu le diplôme d'études secondaires à l'âge de 20 ans a diminué, passant de 18 % en 1991 à 12 % en 1999[8].

---

7 Bussière, Patrick, Fernando Cartwright et Tamara Knighton, *À la hauteur : Résultats canadiens de l'étude PISA de l'OCDE – La performance des jeunes du Canada en mathématiques, en lecture, en sciences et en résolution de problèmes. Premiers résultats de 2003 pour les Canadiens de 15 ans*, publié conjointement en 2004 par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Statistique Canada et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada. On peut consulter ce document à l'adresse suivante : http://www.pisa.gc.ca.

8 Bowlby, W. Jeffrey et Kathryn McMullen, *À la croisée des chemins – Premiers résultats pour la cohorte des 18 à 20 ans de l'Enquête auprès des jeunes en transition*, publié par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, Ottawa, 2002.

Dès les années 1990, on a pu observer que la situation pour les Canadiens d'âge adulte pourrait être plus problématique. L'enquête internationale sur la littératie des adultes montrait que 40% des adultes en âge de travailler (environ huit millions des personnes) n'ont pas les compétences de lecture et d'écriture nécessaires pour se débrouiller dans une société et une économie fondées sur le savoir[9]. Même s'il continuera d'y avoir de nombreuses ouvertures sur le marché du travail pour les Canadiens qui ont des compétences plus faibles, les preuves observables démontrent que les individus qui profitent de fortes capacités de lecture et d'écriture ont des revenus plus élevés et sont moins souvent sans emploi. Pour l'ensemble de l'économie, des niveaux de capital humain plus élevés (dont la littératie est une composante importante) sont associés à des niveaux de productivité et des niveaux de vie plus élevés.

Bien que la croissance de la productivité des travailleurs ait fait un bond au Canada, elle demeure toujours plus faible qu'aux États-Unis. Si cette tendance se maintient, l'écart de productivité qui s'est creusé entre les deux pays deviendra inévitablement plus large. Puisque, à long terme, ce sont les niveaux de productivité qui déterminent les niveaux de revenu, l'élargissement de l'écart entre le Canada et les États-Unis au chapitre de la productivité pourrait mettre en péril la capacité de notre pays de compétitionner pour les travailleurs les plus compétents sur le marché international de l'emploi, un marché où toutes les économies industrialisées se buttent à un ralentissement de la croissance de la disponibilité des effectifs, réduisant d'autant l'attrait du Canada aux yeux des immigrants et abaissant du même coup le niveau de vie de l'ensemble des Canadiens.

Meilleure intégration des groupes marginalisés

Les défis liés au resserrement du marché du travail peuvent cependant constituer, pour les Canadiens moins favorisés, une des meilleures occasions que l'on ait vues depuis des décennies d'intégrer la main-d'œuvre canadienne. Certains groupes marginalisés, y compris les Autochtones, les immigrants récents et les personnes handicapées, ont souvent un niveau plus faible de formation et de compétence, sont souvent victimes de périodes de chômage longues ou fréquentes et obtiennent souvent des emplois mal rémunérés. Les travailleurs âgés qui disposent de moins de compétences risquent en outre d'être laissés pour compte alors que l'économie évolue, et d'avoir plus de difficultés à se trouver un nouvel emploi lorsqu'ils en perdent un.

Même si la santé du marché de l'emploi est une condition nécessaire à la meilleure intégration ou à la réintégration des groupes marginaux, cela ne suffit peut-être pas à prévenir la pauvreté et l'itinérance. Les politiques devraient à la fois tenter de jouer un rôle de prévention à ce chapitre, mais aussi d'offrir des mesures correctives solides, pour aider les moins fortunés à reprendre pied. Il est bien sûr important de prévoir des mesures incitatives appropriées, mais il faut savoir que l'incitation la plus efficace est un bon revenu, et que l'acquisition de compétences est la clé permettant de gagner un meilleur revenu.

---

[9] *OCDE et Statistique Canada, Littératie à l'ère de l'information : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 2000. Le Canada a participé à l'Enquête sur l'alphabétisation des adultes et les aptitudes à la survie; les résultats de cette enquête internationale seront diffusés plus tard en 2005.*

Les récentes statistiques de l'habitation montrent que les taux d'inoccupation des logements locatifs ont augmenté à nouveau en 2004 dans la plupart des régions métropolitaines canadiennes, bien qu'ils demeurent généralement inférieurs aux taux observés au début des années 1990[10]. Cette baisse du marché des logements locatifs découle en partie du dynamisme soutenu de l'industrie de la construction. En effet, les mises en chantier ont atteint un niveau sans précédent en 2004[11], profitant de faibles taux d'emprunts. La plupart des mises en chantier ciblent le marché de l'accession à la propriété, et un nombre relativement peu élevé se rapporte aux marchés locatifs[12]. Le recensement de 2001 montre que la question de la disponibilité de logements abordables demeure un enjeu important pour de nombreux ménages, que près de 15 % des ménages canadiens éprouvent un besoin impérieux de logement, et que ce besoin se retrouve plus fréquemment chez les locataires. Il y a également des signes évidents qui indiquent que l'itinérance constitue un problème plus grave et plus difficile à enrayer qu'il ne l'était avant la dernière récession.

TABLEAU 2 : INDICATEURS CONTEXTUELS DE RHDCC

Le tableau suivant comprend la liste des indicateurs contextuels clés qui présentent un intérêt pour RHDCC. Ces indicateurs constituent le fondement de l'analyse de l'environnement démographique et économique présentée ci-dessus. Dans la section sur le cadre de mesure du rendement (voir le diagramme 3), on fournit davantage de détails sur les indicateurs contextuels et le cadre général de ces indicateurs.

INDICATEUR	NIVEAU	
Démographique		
Croissance nette de la population, selon la provenance	(Juillet 2003 à juillet 2004)	
	Total	0,9 %
	• Augmentation naturelle	0,3 %
	• Migration nette	0,6 %
Taux de dépendance de la population 19 ans et moins 65 ans et plus	19 ans et moins	24,4 %
	65 ans et plus	13,1 %
	Total	37,5 %
Économique		
Croissance réelle du PIB	3,3 % (troisième trimestre de 2004, variation annuelle, en dollars de 1997)	
Croissance de la productivité du travail, secteur des entreprises	-0,3 % (troisième trimestre de 2004, variation annuelle)	
Niveau de productivité du Canada, en pourcentage du niveau de productivité des États-Unis	94,2 % (2002)	
Croissance de l'emploi	288 000 (2004), selon les moyennes annuelles	
PIB réel par habitant (en dollars de 1997)	35 300 $ (troisième trimestre de 2004)	
Valeur nette par habitant (en dollars de 1997)	112 700 $ (2003)	

[10] *Société canadienne d'hypothèques et de logement, 21 décembre 2004, communiqué de presse.*

[11] *Société canadienne d'hypothèques et de logement, 11 janvier 2005, communiqué de presse.*

[12] *Société canadienne d'hypothèques et de logement, Canadian Housing Observer, 2004.*

Revenu réel des particuliers et revenu disponible réel des particuliers (en dollars de 1997)	26 300 $ (2003) 20 300 $ (2003)	
Croissance des revenus, par habitant	1,1 % (2003)	
Le marché du travail, les compétences et l'apprentissage		
Taux de participation	Selon le groupe d'âge (2004)	
	• 15 ans ou plus	67,6 %
	• de 15 à 24 ans	67,1 %
	• de 25 à 54 ans	86,5 %
	• 55 ans ou plus	30,8 %
Taux d'emploi	Selon le groupe d'âge (2004)	
	• 15 ans ou plus	62,7 %
	• de 15 à 24 ans	58,1 %
	• de 25 à 54 ans	81,3 %
	• 55 ans ou plus	29,1 %
Taux de chômage	Selon le groupe d'âge (2004)	
	• 15 ans ou plus	7,2 %
	• de 15 à 24 ans	13,4 %
	• de 24 à 54 ans	6,0 %
	• 55 ans ou plus	5,6 %
Taux d'emploi à temps partiel, proportionnellement à l'ensemble des personnes employées sur le marché du travail	18,4 % (2004)	
Gains horaires, selon le niveau de formation	Moyenne annuelle, 2004 :	
	Population active en général	20,30 $
	Personnes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires	15,10 $
	Personnes qui possèdent un diplôme d'études secondaires ou qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaires	17,60 $
	Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	20,10 $
	Diplôme universitaire	26,30 $
Comparaison à l'échelle internationale du rendement des adolescents de 15 ans sur le plan de l'apprentissage : nombre de pays qui réussissent considérablement mieux que le Canada en lecture, en mathématiques et en sciences	Lecture	1 pays
	Mathématiques	2 pays
	Sciences	4 pays
Proportion de la population des personnes âgées de 20 à 24 ans et de 25 à 64 ans qui détiennent un diplôme d'études secondaires	(2001)	
	De 20 à 24 ans	75,0 %
	De 25 à 64 ans	65,6 %
Proportion des Canadiens en âge de travailler (16 à 65 ans) n'ayant pas atteint un niveau 2 d'alphabétisme	Les données seront disponibles en septembre 2005	
Taux de croissance des composantes du marché du travail	(Moyenne des taux de croissance annuels, 1999-2003)	
	Immigration nette	0,70 %
	Personnes qui sortent de l'école	3,50 %
	Retraites	-1,70 %

Croissance de l'emploi selon le niveau de compétence (en fonction de la classification professionnelle)	Moyenne globale (2004) 1,8 % Poste de gestion 5,2 % Exigeant habituellement • diplôme universitaire 2,6 % • diplôme collégial 0,6 % • diplôme d'études secondaires 2,1 % • formation en cours d'emploi 1,5 %
Changement net de la composition de la population active, selon le niveau de formation	Total (2004) 1,35 % Personnes qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires -2,24 % Diplôme d'études secondaires ou formation postsecondaire incomplète 2,11 % Diplôme d'études postsecondaires 1,73 % Diplôme universitaire 2,42 %
Aspects socio-économiques	
Fréquence des unités à faible revenu, en 2002	Tous 9,6 % Personnes âgées de moins de 18 ans 10,7 % De 18 à 64 ans 9,7 % 65 ans ou plus 6,9 %
Écart de faibles revenus, en 2002 – pourcentage observé en moyenne d'écart entre le revenu familial après impôts et le seuil de faible revenu	Tous 31,5 % Personnes âgées de moins de 18 ans 28,2 % De 18 à 64 ans 34,8 % 65 ans ou plus 16,09 %
Dans les régions métropolitaines de recensement, proportion des secteurs de recensement où on retrouve un taux de faible revenu supérieur à 40 %	6,3 % (2000)
Dans les régions métropolitaines de recensement, proportion de ménages à faible revenu qui habitent dans des quartiers à incidence élevée de faibles revenus	11,9 % (2000)

Contexte stratégique

Dans le discours du Trône d'octobre 2004, le gouvernement du Canada a présenté une stratégie en cinq points visant à « rendre notre économie durable et encore plus compétitive sur la scène internationale ». Le premier élément de la stratégie, qui consiste à investir dans nos gens, a une incidence directe sur le travail de RHDCC et suppose des engagements précis dans les sphères suivantes :

- Élaborer une nouvelle stratégie de perfectionnement des compétences en milieu de travail, qui comprendrait des étapes pour améliorer les systèmes d'apprentissage et favoriser au maximum l'alphabétisation et l'acquisition d'autres compétences professionnelles essentielles.

- Revoir le régime d'assurance-emploi pour s'assurer qu'il est toujours adapté aux besoins de la population active du Canada.
- Améliorer le système de reconnaissance des titres de compétence et des antécédents professionnels acquis à l'étranger.
- Accroître l'accès aux études postsecondaires en déposant un projet de loi qui prévoit la mise en œuvre d'un bon d'études canadien, tel qu'annoncé dans le Budget de 2004.
- Étendre et renforcer les programmes actuels telle l'Initiative de partenariats en action communautaire pour les sans-abri, tout en continuant de reconnaître que les communautés sont au cœur des efforts de construction d'une meilleure qualité de vie.

Les nouveaux engagements misent sur ce qu'on avait annoncé dans le discours du Trône de février 2004 et dans le budget de 2004, c'est-à-dire la création de nouvelles approches stratégiques pour s'adapter aux besoins émergents du marché du travail, de l'économie et de l'apprentissage des Canadiens afin de :

- Améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants afin de contribuer à surmonter les obstacles financiers qui empêchent la poursuite d'études postsecondaires.
- Renforcer la Subvention canadienne pour l'épargne-études et travailler avec les provinces et territoires afin d'inciter les familles à faible revenu et à revenu moyen à commencer à investir dans l'éducation à long terme de leurs enfants.
- Raffiner et améliorer les programmes qui mettent en valeur le perfectionnement des compétences, de concert avec les conseils sectoriels, les syndicats et les employeurs.
- Améliorer le système de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger.
- Travailler en collaboration avec les provinces pour mettre à jour les programmes relatifs au marché du travail afin qu'ils reflètent mieux la réalité du marché du travail du XXI^e^ siècle, notamment la croissance du travail autonome et la nécessité permanente d'acquérir de nouvelles compétences.
- Renouveler la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.
- Travailler de concert avec les collectivités pour trouver des solutions aux problèmes des Autochtones en s'appuyant sur la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain.
- S'assurer que les collectivités minoritaires de langue officielle disposent des outils nécessaires pour que leurs membres puissent contribuer pleinement à la croissance de la société canadienne.

Au cours de l'exercice 2005-2006, l'objectif stratégique clé du Ministère sera d'entreprendre la concrétisation de ces engagements. Au centre de l'approche du Ministère, il y aura une nouvelle orientation qui mettra l'accent sur le renforcement des connaissances et des compétences – donc du « capital humain » – de chaque Canadien et de chaque Canadienne.

En mettant l'accent sur le capital humain, RHDCC contribuera à la réalisation de l'objectif global du gouvernement du Canada : maintenir et renforcer la productivité et le caractère innovateur de l'économie, la santé et le dynamisme de la société ainsi que la productivité et la capacité d'intégration du marché du travail – c'est-à-dire les caractéristiques qui font que les travailleurs ont accès à un emploi stable, touchent des salaires plus élevés et participent activement à la société, et que les employeurs ont accès à une main-d'œuvre extrêmement compétente et mobile.

La participation pleine et équitable des femmes au marché du travail et à la société demeure une dimension importante de la nouvelle orientation sur le capital humain. Conformément aux engagements du Canada au plan national et international, le ministère réalise des analyses et des activités qui garantissent l'élaboration, l'implantation et l'évaluation de politiques et de programmes respectant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Ministère œuvre également à l'échelle internationale pour s'assurer que la population active canadienne possède les connaissances, les aptitudes et les compétences voulues pour s'adapter aux défis caractéristiques de l'économie mondiale. En participant à des forums internationaux comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et en échangeant avec des pays qui partagent les mêmes idées (G8) sur l'emploi à l'échelle internationale et sur les directives et la recherche en matière de politiques sur l'apprentissage, le Ministère s'assure que les intérêts du Canada sont bien représentés sur la scène internationale. Le résultat de ce travail nourrit l'élaboration de politiques au Canada et contribue à garantir le caractère concurrentiel à l'échelle internationale des politiques canadiennes sur l'emploi et l'apprentissage, ce qui rend la population active canadienne attrayante aux yeux des investisseurs étrangers.

Cette collaboration permet à RHDCC d'apprendre de l'expérience des autres nations, en plus de constituer une vitrine pour les réalisations du Canada en matière de politiques. Par exemple, de concert avec l'OCDE, RHDCC travaillera à la réévaluation de la stratégie de l'OCDE en matière d'emploi, qui constitue le document clé de l'organisation au chapitre des politiques en matière d'emploi et qui influence depuis dix ans l'élaboration de politiques dans les pays membres. Dans le cadre de cette initiative, le Canada examinera l'édition 2005 du document Perspectives de l'emploi de l'OCDE, dans lequel on propose chaque année un survol des principales tendances en matière d'emploi à l'échelle internationale. Le Canada travaille également avec l'OCDE à classifier les études internationales comparatives sur l'éducation (édition 2005 de *Regards sur l'éducation*) et à examiner les perspectives d'emploi pour les travailleurs d'un certain âge ainsi que les évaluations internationales des étudiants (PISA– Programme international pour le suivi des acquis des élèves). Pour citer un autre exemple, le Ministère participe à une série de rencontres multilatérales avec les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie sur les approches gagnantes relatives à l'itinérance.

Environnement de gestion

RHDCC doit composer avec un environnement externe, mais le Ministère doit aussi administrer ses programmes dans le cadre d'un environnement de gestion en évolution, propre au gouvernement du Canada.

Engagement à l'égard du renforcement de la gestion dans le secteur public

Dans le Budget de 2004, le gouvernement du Canada a réitéré sa promesse de *renforcer la gestion dans le secteur public*, en annonçant le déploiement de mesures à l'échelle du gouvernement pour transformer la gestion dans le secteur public et assurer le renforcement de la transparence, de la responsabilisation, de la responsabilité fiscale et de l'éthique au sein du gouvernement.

Le Budget de 2004 prévoit des mesures qui permettront d'atteindre les objectifs suivants :

- rétablir le Bureau du contrôleur général du Canada, qui sera responsable de surveiller de façon rigoureuse toutes les dépenses du gouvernement;
- nommer des contrôleurs professionnels accrédités chargés d'approuver toute nouvelle initiative en matière de dépenses dans chaque ministère;
- réorganiser et raffermir la fonction de vérification interne à l'échelle de tout le gouvernement afin d'assurer la mise en vigueur de programmes de vérification exhaustifs fondés sur des analyses rigoureuses des risques associés à l'ensemble des activités des ministères;
- instaurer des systèmes modernes pour assurer la transmission en temps opportun de l'information relative aux ressources humaines et financières, afin d'effectuer le suivi des dépenses et de fournir aux personnes concernées des outils appropriés pour réaliser des examens efficaces et prendre des décisions pertinentes; il faudra notamment mettre en place un nouveau système d'information et de gestion des dépenses pour permettre l'examen continu des dépenses et le renforcement des mécanismes d'établissement des rapports soumis au Parlement;
- élaborer de nouvelles règles générales de gouvernance pour les sociétés d'État.

En outre, dans le Budget de 2004, le gouvernement confirmait son intention de confier au comité d'examen des dépenses la tâche d'analyser et d'orienter les dépenses du gouvernement fédéral; une partie de cette décision du gouvernement s'inscrit dans les efforts visant à renouveler et à revigorer le gouvernement, et aussi à investir dans une gestion de grande qualité au sein de la fonction publique[13].

Considérées dans leur ensemble, ces mesures visent à renforcer la gestion dans le secteur public, à renforcer les mécanismes d'examen, à améliorer l'administration et à garantir une saine gestion de l'argent des contribuables.

Le travail entrepris par le Bureau du vérificateur général du Canada et par les comités parlementaires influence aussi le contexte dans lequel le Ministère évolue.

---

[13] *http://www.tbs-sct.gc.ca/spsm-rgsp/index_f.asp*

Le Bureau du vérificateur général a recommandé qu'on apporte des améliorations à la fonction de vérification interne du gouvernement fédéral

Dans son Rapport au Parlement publié en novembre 2004, la vérificatrice générale du Canada a inclus un chapitre sur la vérification interne dans les ministères et les organismes. Elle a conclu qu'il reste beaucoup de travail à faire pour que le gouvernement réalise les objectifs décrits dans la politique du Conseil du trésor sur la vérification interne. Le Secrétariat du Conseil du Trésor et le contrôleur général en sont présentement à élaborer des propositions visant à garantir à la fonction publique canadienne un système approprié de vérification interne. RHDCC a également établi que la fonction de vérification interne constituerait une priorité pour les cadres supérieurs en 2005-2006.

Dans le même rapport, la vérificatrice générale du Canada aborde la question du surplus de la caisse d'assurance-emploi afin de rendre compte des progrès accomplis depuis qu'on a exprimé des préoccupations à ce sujet. Dans ses notes de vérification, elle s'inquiète de l'ampleur et de la croissance du surplus accumulé et elle déplore le fait que ce dossier stagne. Le gouvernement a précisé que l'établissement des taux de prestation d'assurance-emploi a été fait conformément aux lois en vigueur et en fonction des principes réitérés dans le budget de 2004.

Le Sous-comité sur les fonds de l'assurance-emploi du Comité permanent du développement de ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a déposé le 16 décembre 2004 un rapport intérimaire. Le document complet intitulé *Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité du régime d'assurance-emploi*, a été déposé à la Chambre des communes le 15 février 2005. Il comprend 28 recommendations concernant : le régime d'assurance-emploi et le rôle de la Commisssion de l'assurance-emploi du Canada; le solde cumulatif du compte d'assurance-emploi et la protection des cotisations; l'établissement du taux de cotisation de l'assurance-emploi; d'autres questions financières; et d'autres améliorations du régime. Le Comité permanent a adopté le rapport avec l'opinion dissidente du parti Conservateur du Canada concernant 13 recommendations. La mise en œuvre des recommandations aurait une incidence importante sur les programmes d'assurance-emploi. Le Comité exige que le gouvernement réponde au rapport avant le 15 mai 2005.

Le projet de loi C-23 prévoit l'établissement d'un cadre législatif pour RHDCC

S'il est accepté par le Parlement, le projet de loi établira un cadre législatif pour le Ministère.

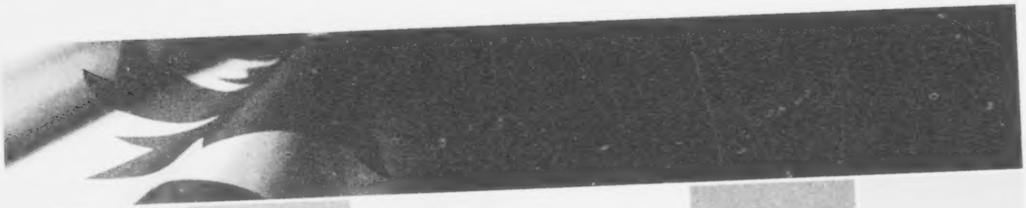
Après la réorganisation annoncée par le Premier ministre le 12 décembre 2003 et la création du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, il fallait mettre en place une nouvelle législation ministérielle. Le projet de loi C-23 – *Loi constituant le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* – a été présenté au Parlement le 16 novembre 2004. Le projet, dont la deuxième lecture est terminée, a été examiné par le Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Le 15 février 2005, le Comité a déposé son rapport lequel ne comprend aucun amendement au projet de loi.

En plus d'établir le nouveau mandat de RHDCC ainsi que les pouvoirs, devoirs et fonctions de ses ministres, la loi comprend un code qui régira l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels par le Ministère. Le code protège la confidentialité des Canadiens tout en permettant au Ministère d'offrir un service efficace et de favoriser la qualité dans la recherche de politiques, l'évaluation de programmes et l'établissement de rapports sur le rendement.

Risques à l'échelle de l'organisation

L'évaluation des risques fait partie intégrante de la planification ministérielle. Le Ministère a procédé à l'examen des risques à l'échelle de l'organisation en tenant compte de son mandat et du contexte fonctionnel dans lequel il évolue. Il a repéré trois secteurs de risque clés en 2005-2006 :

- Assurer le caractère efficace, efficient et uniforme du service et de la distribution des prestations aux Canadiens, et soutenir le gouvernement et les ministres dans un contexte de transformation du service qui se poursuit.
- Faire la preuve de l'amélioration des mécanismes de reddition de comptes au chapitre des résultats et de la gestion des ressources dans le contexte de l'évolution des processus fonctionnels et des préoccupations accrues exprimées par le public relativement à la gestion financière.
- Faire preuve d'un leadership efficace au chapitre des politiques et des programmes afin de concrétiser les priorités et les engagements du gouvernement du Canada et de répondre aux besoins diversifiés et changeants de la population canadienne.



PRIORITÉS DU MINISTÈRE ET CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

PRIORITÉS DU MINISTÈRE

HRDCC a identifié ses priorités pour 2005-2006 en se fondant sur une évaluation de son mandat et en tenant compte des objectifs généraux du gouvernement du Canada et du contexte dans lequel le Ministère évolue.

La réalisation des objectifs stratégiques ne dépend pas exclusivement du Ministère

Sans ses partenaires, le Ministère ne pourrait pas réaliser ses objectifs car la réussite repose sur la participation active de nombreux intervenants. Par conséquent, la collaboration entre plusieurs ministères est indispensable afin que les Canadiens puissent se doter des outils nécessaires pour participer activement au marché du travail et à la communauté. Dans ce contexte, le Ministère agit comme catalyseur.

L'éducation étant un champ de compétences provincial et territorial, le gouvernement fédéral doit collaborer avec les intervenants de ces ordres de gouvernements. Aussi, RHDCC travaillera à renforcer ses relations avec ses partenaires provinciaux et territoriaux par l'entremise de forums multilatéraux et d'échanges bilatéraux. Les employeurs et les syndicats jouent un rôle important sur le plan de la formation en milieu de travail; les partenaires du milieu de l'apprentissage, les organismes sans but lucratif et les groupes communautaires contribuent de manière importante au chapitre de la transmission d'informations et de la prestation de services. Soulignons également le rôle des individus qui prennent des décisions au sujet du perfectionnement de leurs compétences. Bref, la contribution de chacun est essentielle à la réalisation des objectifs de RHDCC.

La complexité du problème de l'itinérance exige l'adoption d'une approche intégrée qui implique la participation de divers intervenants, notamment des divers ordres de gouvernement et des secteurs bénévole et privé. À ce titre, les responsables de l'Initiative nationale pour les sans-abri travaillent de concert avec les divers intervenants en misant sur une approche axée sur la collectivité afin d'offrir une gamme continue de services et de mesures d'aide qui répondent aux besoins des personnes et des familles sans-abri.

Le tableau 3 présente un résumé des priorités pour 2005-2006.

TABLEAU 3 : PRIORITÉS DE RHDCC EN 2005-2006

Priorités clés

Stratégie de développement du capital humain au Canada	• Créer un consensus autour d'une stratégie nationale de développement du capital humain pour promouvoir la création d'une main-d'œuvre extrêmement compétente et mobile ainsi qu'un marché du travail efficace et axé sur l'intégration.
Services offerts aux Canadiens	• Transformer les composantes de la prestation de services pour améliorer les services offerts aux Canadiens.
Gestion, responsabilisation et gestion financière	• Renforcer la gérance financière et la gestion ministérielle. • S'assurer que les programmes et politiques font l'objet d'examens et mettre en œuvre les décisions prises au moment de l'examen des dépenses. • Élaborer un plan ministériel de ressources humaines.

Priorités spécifiques en fonction des résultats stratégiques

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	• Exercer un rôle de leadership à l'échelle nationale pour les questions entourant les prestations d'assurance-emploi; déterminer et mettre en œuvre les orientations futures du régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde aux besoins de la main-d'œuvre du Canada. • Améliorer la prestation des services aux Canadiens en uniformisant, simplifiant et automatisant les processus au moyen d'Internet, en mettant l'accent sur le libre-service et les options interactives et automatisées, ainsi que sur les services aux particuliers et la capacité des employeurs de remplir les Relevés d'emploi sur le Web. • Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles*, à l'appui des engagements pris dans le Discours du Trône. • Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché de l'emploi qui permettra de composer avec les tendances émergeantes du marché du travail. • Renouveler et améliorer les programmes d'emploi des Autochtones afin de favoriser leur participation au marché du travail. • Renforcer la gestion des programmes de subventions et contributions afin d'assurer un meilleur équilibre entre les contrôles, les risques et les résultats.
Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	• Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces au sein du marché du travail canadien. • Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et de mécanismes efficients et efficaces de reconnaissance et d'utilisation des compétences. • Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	• Mettre en œuvre des initiatives et prendre des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire en réduisant les obstacles d'ordre financier. • Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu en mettant l'accent sur la réduction des obstacles d'ordre financier et non financier à l'apprentissage.
Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	• Procéder à un examen complet de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* au terme duquel un rapport renfermant des recommandations sera rédigé à l'intention du ministre du Travail par le commissaire indépendant chargé de diriger l'examen • Apporter la touche finale à l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail pour la fonction publique fédérale et les sociétés d'État, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes de saine gestion administrative et financière
Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance	• Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, afin de garantir aux personnes et aux familles canadiennes un continuum de services en matière de logements qui répondent à leurs besoins. • Élargir les relations et les partenariats avec les organismes fédéraux, le secteur privé, les syndicats et les fondations afin de les mobiliser pour la conception d'une intervention coordonnée destinée à s'attaquer aux problèmes de l'itinérance et du logement. • Constituer un réseau de partage de l'information, de concert avec un large éventail de partenaires, qui sera le dépositaire de connaissances et de pratiques exemplaires et en assurera le transfert, afin de concevoir des solutions efficaces au problème de l'itinérance. • Permettre aux collectivités d'assurer une plus grande disponibilité et accessibilité à un continuum complet de services en mettant l'accent sur le logement de transition et le logement supervisé.
Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle	• Assurer un mode de prestation en personne durable du Réseau de prestations et services et harmoniser le réseau avec les initiatives de transformation du service. • Exercer un leadership relativement au processus de renouvellement des politiques du Ministère. • Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation de rapports au public quant à l'atteinte des résultats. • Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation comme il est indiqué dans les plans approuvés par le Comité de vérification et d'évaluation.

Une stratégie de développement du capital humain au Canada

RHDCC s'efforcera de créer un consensus autour d'une stratégie nationale de développement du capital humain, afin de favoriser le développement d'une population active extrêmement compétente et mobile et d'un marché du travail efficient axé sur l'intégration. Le Ministère mettra en place un système de données probantes qui permettra de cerner les enjeux et définir les solutions appropriées, afin de répartir les dépenses en fonction des secteurs où les interventions sont le plus efficaces.

DIAGRAMME 2 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

Vision

Un Canada qui facilite l'acquisition et la mise à profit de compétences et de connaissances et qui adopte une culture d'apprentissage continu qui soit reconnue de tous

Buts

Possibilités de développer des compétences utiles et apprendre tout au long de sa vie	**Capacité d'adaptation** supérieure **pour répondre** aux besoins changeants en matière de compétences et d'apprentissage	Meilleure **cohérence** grâce à l'amélioration des partenariats et programmes mutuellement bénéfiques	**Mobilité** accrue à l'intérieur du marché du travail et entre le marché du travail et la formation

Piliers

Stratégie relative à l'apprentissage continu	**Modernisation des programmes d'emploi**	**Stratégie des compétences en milieu de travail**

Résultats

Particuliers Augmentation du revenu et du nombre de possibilités d'emploi, amélioration des résultats sur le plan social et de l'état de santé de la population	**Employeurs** Main-d'œuvre qualifiée et mobile et augmentation de l'investissement dans la formation et les milieux de travail innovateurs	**Société** Intégration sociale, participation civique, amélioration de l'état de santé de la population et réduction du taux de criminalité	**Économie** Productivité, croissance, investissement et innovation

Sous la direction du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences :

- favoriser l'**apprentissage continu** et un marché du travail dynamique. Pour ce faire, on doit mettre en œuvre des projets visant à améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire; examiner les mesures de gestion de l'endettement étudiant et les mesures de soutien des étudiants à temps partiel; et prendre des mesures pour promouvoir l'apprentissage utilisant la technologie, l'alphabétisation et les compétences essentielles.
- **renouveler les programmes d'emploi** afin de favoriser une main-d'œuvre productive, souple et ouverte. Pour ce faire, on doit élaborer une stratégie intégrée du marché du travail en tenant compte des nouvelles tendances liées au marché du

travail; améliorer les programmes d'emploi pour favoriser la participation du marché du travail; et faire preuve de leadership en présentant de nouveaux projets dans des domaines de compétence fédérale.

- établir une **stratégie de compétences en milieu de travail** afin de s'assurer que les compétences et l'éducation que les Canadiens acquièrent correspondent à celles dont les employeurs ont besoin. Pour ce faire, on doit favoriser l'acquisition de compétences en milieu de travail et l'utilisation de ces compétences grâce à des partenariats; favoriser l'innovation en milieu de travail grâce à des projets pilotes; et améliorer et mettre au point les outils en place permettant de faciliter l'acquisition des compétences en milieu de travail.

Sous la direction du ministre du Travail et du Logement :

- Pour compléter la stratégie de compétences en milieu de travail, on procédera à la modernisation des normes fédérales du travail, lesquelles n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi depuis 1965, dans le but de gérer et de promouvoir des relations de travail efficaces qui tiennent compte des besoins actuels du milieu du travail. Au cours de l'exercice 2005-2006, le Ministère procèdera à la révision de la partie III des Normes du travail du *Code canadien du travail* et formulera des recommandations touchant les améliorations qui pourraient être apportées dans l'avenir.
- Le Ministère poursuivra l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat afin de s'attaquer aux problèmes liés à l'itinérance et au logement.

Services aux Canadiens

Tandis que les Canadiens affichent des attentes élevées et toujours croissantes concernant la rapidité et la qualité des services qui leur sont offerts, RHDCC est confronté à une augmentation du nombre de demandes de renseignements et autres transactions, lesquelles sont, dans une proportion croissante, effectuées électroniquement.

Les Canadiens s'attendent à pouvoir choisir la façon dont ils accéderont aux services. Ils demandent à effectuer un plus grand nombre de transactions électroniquement, à profiter de voies de communication multiples, à obtenir des services uniformes et rapides, et à obtenir des garanties sur le plan du respect de la vie privée et de la protection des renseignements personnels. Les entreprises font de plus en plus part de leurs besoins en matière de système de prestation de services. Elles sont de plus en plus nombreuses à demander un allègement des contraintes administratives, ce qui inclut des procédures simplifiées, moins coûteuses, et une réduction de la quantité d'information exigées, et la mise en place d'un système automatisé pour transiger avec le gouvernement.

RHDCC est à l'écoute des préoccupations des Canadiens et ne cesse de faire des progrès à ce chapitre. Le Ministère a transformé ses services pour les rendre plus efficaces et plus efficients. Par exemple, il a mis en place des services électroniques permettant aux Canadiens de présenter une demande d'assurance-emploi en direct (*Appli-Web*), de même qu'un système d'établissement de rapports en direct permettant aux employeurs de fournir en toute sécurité des renseignements relatifs au Relevé d'emploi en utilisant Internet. Grâce à ces projets, le Ministère pourra s'assurer qu'il fournit à ses clients des prestations et des services efficacement et rapidement.

Bien que le Ministère ait accompli des progrès considérables dans la modernisation de ses activités pour mieux répondre aux besoins de ses clients, il reste beaucoup à faire. RHDCC continue toutefois d'examiner, conjointement avec d'autres ministères et organismes fédéraux, des modèles innovateurs de prestation de services et des technologies nouvelles qui pourraient permettre d'améliorer encore davantage l'accès des Canadiens à ses programmes et services.

Gestion, reddition de comptes et gérance financière

Le Ministère a fait des efforts particuliers pour améliorer la gestion financière. Il a établit une structure de gestion qui définit clairement les responsabilités, dans le but d'assurer une meilleure gestion et une surveillance accrue des programmes et des services. Le Ministère procédera à un examen approfondi des mesures de contrôle financier pour renforcer la reddition de comptes, de même qu'à l'examen et l'amélioration d'autres aspects du processus budgétaire et de la gestion des secteurs d'activités.

Le Ministère continuera d'insister sur la gérance financière en améliorant la gestion de ses programmes de subventions et de contributions, dans le but de garantir l'établissement de mécanismes de gestion appropriés, tout en assurant la prestation efficace des services. Bien que des progrès considérables aient été réalisés, on poursuivra la mise en œuvre du Système commun pour les subventions et les contributions, l'amélioration du régime d'assurance qualité pour la gestion des programmes, ainsi que l'application d'autres recommandations découlant de l'examen du cadre de gestion des programmes de subventions et de contributions du Ministère.

De nouveaux efforts afin de renforcer sa fonction de vérification et d'évaluation

Le Ministère instaure de nouvelles initiatives en vue du renforcement de sa fonction de vérification et d'évaluation. En effet, il a lancé un plan de vérification à long terme, il a mis en oeuvre de nouveaux plans de vérification et d'évaluation qui reposent sur une analyse axée sur le risque et un processus d'établissement des priorités, et il a effectué des vérifications plus courtes produites en temps opportun.

L'amélioration de l'évaluation du rendement, de la gestion intégrée des risques et de la communication des résultats au public compte également parmi les priorités de RHDCC pour l'exercice 2005-2006. L'amélioration de la qualité des rapports présentés au Parlement et au public constitue un objectif important qui permettra de garantir la responsabilisation à l'égard des résultats. Pour ce faire, le Ministère a mis en œuvre un nouveau cadre de mesure du rendement correspondant aux nouveaux résultats stratégiques et a établi de nouveaux indicateurs du rendement.

Un des aspects important d'une saine gouvernance a trait au réexamen périodique des politiques et programmes ministériels en place afin de s'assurer qu'ils reflètent les priorités du gouvernement. À cet effet, RHDCC a contribué au processus pangouvernemental d'examen des dépenses et au processus annuel en cours sur les réductions budgétaires. Le Ministère continuera de prendre part au processus d'examen des dépenses et appliquera sous peu les décisions s'y rapportant à mesure que celles-ci seront rendues.

Accent mis sur les ressources humaines

RHDCC élaborera un plan ministériel des ressources humaines pour évaluer l'incidence à court et à moyen terme de la transformation du réseau des services en personne. En outre, le Ministère continuera de favoriser la création d'une main-d'œuvre efficace, informée, souple et compétente, et de renforcer la compréhension et l'application, en milieu de travail, des valeurs et de l'éthique propres au secteur public.

CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

RHDCC s'engage à mesurer ses performances, à effectuer une gestion axée sur les résultats et à faire état des progrès réalisés. Pour ce faire, le Ministère a établi un cadre de mesure du rendement qui lui permet de comprendre son environnement opérationnel, de définir clairement ses attentes en matière de rendement, de suivre les progrès réalisés grâce aux mesures prises et d'apporter les corrections appropriées. Le cadre de mesure du rendement fournit au Parlement et aux Canadiens des renseignements permettant d'évaluer les progrès accomplis par le Ministère en vue des résultats escomptés.

Le cadre de mesure du rendement (diagramme 3) établit les indicateurs contextuels, les indicateurs de résultats stratégiques et les indicateurs de programme.

DIAGRAMME 3 : CADRE DE MESURE DU RENDEMENT À RHDCC

Résultats pour les Canadiens – Rapports publics

	Mandat de RHDCC							**À long-terme**
	Indicateurs contextuels							
Résultats stratégiques	Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi		Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance	Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle	**De long à moyen terme**
	Indicateurs de résultats stratégiques							
Activités de programme	Assurance-emploi	Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services	**À court terme**
	Indicateurs de programmes						Prestation de services	

Les **indicateurs contextuels** décrivent l'environnement dans lequel évolue le Ministère et se rapportent aux grandes tendances relatives à la société, à l'économie et au marché du travail; la croissance démographique et celle du produit intérieur brut sont quelques-uns des indicateurs utilisés. Les indicateurs contextuels non seulement orientent l'élaboration des politiques, des priorités et des plans ministériels mais permettent au Ministère d'évaluer la pertinence des programmes actuels et celle de créer de nouveaux programmes. Les indicateurs contextuels sont présentés dans la section précédente au tableau 2.

Les **indicateurs de résultats stratégiques** reflètent les résultats finaux que le Ministère s'efforce d'obtenir à court et à moyen termes. Il est important de souligner que, bien que les résultats stratégiques s'inscrivent dans la sphère d'influence de RHDCC, le Ministère n'est pas le seul à y contribuer. Les autres ordres de gouvernement, d'autres ministères fédéraux, des intervenants et des partenaires clés ainsi que les citoyens canadiens participent activement à leur réalisation. Par exemple, le pourcentage de la population active adulte ayant suivi une formation liée à l'emploi n'est pas uniquement attribuable à l'influence des programmes de formation axée sur l'acquisition de compétences en milieu de travail; il est également affecté par les décisions de chaque employeur et employé, de leurs associations et d'autres ordres de gouvernement.

Les **indicateurs de programme** se rapportent plus directement aux programmes offerts par le Ministère. Ces indicateurs facilitent l'établissement des objectifs des programmes ministériels, de même que l'évaluation des résultats. Ces indicateurs constituent des outils de mesure sur lesquels le Ministère exerce un contrôle considérable (p. ex. : en ce qui a trait au pourcentage des demandes initiales et renouvelées de prestations d'assurance-emploi pour lesquelles un avis de paiement ou de défaut de paiement est donné au prestataire dans les 28 jours suivant la date de présentation de la demande). Ces indicateurs peuvent être de nature opérationnelle et porter sur les résultats obtenus par le Ministère, tels que la satisfaction des clients, l'accès au programme et la portée de celui-ci. D'autres indicateurs se rapportent à la performance d'un programme.

Les modifications apportées aux indicateurs de programme devraient être considérées comme une condition nécessaire, mais non pas suffisante, à l'amélioration des résultats stratégiques.

Le Ministère reconnaît que les indicateurs de rendement ne constituent que l'une des facettes d'un cadre global de mesure du rendement. Les évaluations périodiques et approfondies des programmes représentent également une source importante d'information sur l'efficacité des programmes de RHDCC.

RHDCC continuera de renforcer les indicateurs de rendement en s'appuyant sur les résultats de recherche et d'évaluation. Grâce aux efforts qu'il déploie constamment pour évaluer les programmes, le Ministère pourra déterminer la pertinence et la validité des indicateurs de rendement en relation avec l'obtention des résultats prévus pour les Canadiens (voir la section Autres sujets d'intérêt pour connaître la liste des évaluations prévues pour 2005-2006).

On trouvera sur le site du Ministère à l'adresse suivante *http://www.hrsdc.gc.ca* des informations supplémentaires sur le sujet, notamment une description détaillée des indicateurs de rendement utilisés par RHDCC, regroupés par résultat stratégique, en indiquant les sources des données. Celles-ci seront d'ailleurs présentées de façon plus détaillée dans le Rapport

ministériel sur le rendement de 2005-2006, notamment par groupe démographique et par région, accompagnées de données sur l'évolution dans le temps et de données comparatives internationales lorsque celles-ci sont disponibles.

TABLEAU 4 : INDICATEURS DE RENDEMENT DE RÉSULTATS STRATÉGIQUES ET DE PROGRAMMES

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'emploi [14]

Indicateurs de résultats stratégiques	**Niveau actuel**
Pourcentage de chômeurs à la recherche de travail depuis un an et plus (52 semaines et plus).	9,1 % (2004)
Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne font pas partie de la population active ou qui ne fréquentent pas un établissement d'enseignement.	9,3 % (2004)
Emploi à temps partiel involontaire en tant que proportion de tous les emplois à temps partiel.	26,8 % (2004)
Le ratio de bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi par rapport aux chômeurs (le ratio bénéficiaires/chômeurs).	43,3 % (2003)
Indicateurs de programmes	**Objectifs 2005-2006**
Accès	
Pourcentage de chômeurs ciblés par le programme d'assurance-emploi qui sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi.	Résultat 2003 : 84 %*
Taux de participation des groupes désignés et des travailleurs âgés aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) :	Résultats 2003 : *
• Femmes	45,3 %
• Personnes handicapées**	4,7 %
• Autochtones**	7,1 %
• Minorités visibles**	6,0 %
• Travailleurs âgés (plus de 55 ans).	5,9 %
Adéquation	
Proportion de prestations régulières touchées par les prestataires d'assurance-emploi (%).	Résultat 2003 : 65,8 % *
Proportion de prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi touchées par les prestataires d'assurance-emploi.	Résultat 2003 : 85,2 % *

[14] *Les indicateurs liés à la prestation de service en ce qui a trait aux activités des programmes de l'Assurance et des programmes d'emploi se trouvent sous le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».*

* *On n'a pas établi les objectifs de ces indicateurs. On fournit plutôt les niveaux actuels ou les résultats les plus récents à titre de points de référence.*

** *Les données concernant les groupes désignés sont fondées sur les déclarations volontaires. De plus, il existe des programmes d'emploi (financés par le biais du Fonds consolidé du revenu), conçus spécialement pour certains de ces groupes désignés, tels la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées; les participants à ces programmes qui ne font pas partie des Prestations d'emploi et mesures de soutien sont exclus de cet indicateur.*

Efficience du marché du travail Niveau de consommation des ménages un an après la prestation d'assurance-emploi.	Résultats réels à déclarer
Durée de l'emploi des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des Ententes de développement du marché du travail (EDMT).	Résultats qualitatifs à déclarer
Les revenus des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des EDMT.	Résultats qualitatifs à déclarer
Nombre de clients jeunes qui font un retour aux études à la suite d'une intervention des programmes d'emploi (Stratégie emploi jeunesse).	2 000[15]
Nombre de clients autochtones qui font un retour aux études à la suite d'une intervention des programmes d'emploi (ententes de développement des ressources humaines autochtones).	8 000
Nombre de clients à l'emploi ou travailleurs indépendants à la suite d'une intervention des programmes d'emploi et en tant que proportion des plans d'action des clients clos.	Clients à l'emploi : 260 000[16] Proportion : résultats réels à déclarer

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences[17]

Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau actuel
Pourcentage de la main-d'oeuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi.	34,7 % (2002)
Pourcentage de la main-d'oeuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi financées par l'employeur.	25 % (2002)
Rémunération moyenne des nouveaux immigrants diplômés d'université en proportion à la rémunération des diplômés universitaires nés au Canada.	65 % (2000)
Indicateurs de programmes	**Objectifs 2005-2006**
Pourcentage du marché du travail représenté par un conseil sectoriel exemplaire.	50 %
Pourcentage des métiers et professions pour lesquels un profil des compétences essentielles a été préparé.	57 %

[15] *On estime que 48 000 participants au programme de Programme Placement Carrière-été qui retourneront à l'école (leur nombre n'est pas inclus parce qu'il provient d'une méthode différente.)*

[16] *Les résultats prévus pour l'exercice 2005-2006 sont des prévisions nationales fondées sur les antécédents des clients et les données des programmes. Un exercice plus approfondi d'établissement des objectifs sera entrepris en collaboration avec les provinces et les territoires et les régions en mars et avril 2005.*

[17] *L'indicateur est lié à la prestation de service en ce qui a trait aux activités des programmes relatifs aux compétences en milieu de travail se trouve sous le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».*

Nombre de gens de métier possédant un certificat portant le Sceau rouge	13,000
Nombre de chercheurs d'emploi et nombre total d'emplois dans le Guichet emploi.	Accroissement de 5 %

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société[18]

Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau actuel		
Pourcentage de la population ayant un diplôme d'études postsecondaires (2004).	25 à 64 ans = 44,6 % 25 à 34 ans = 52,8 % 35 à 64 ans = 41,8 %		
Pourcentage de la population adulte (âgée entre 25 et 64 ans) ayant pris part à des activités d'apprentissage pour les adultes.	36,7 % (2002)		
Participation à des études postsecondaires des 18 à 21 ans, par famille, après quartile du revenu net d'impôt lorsque le jeune avait 16 ans (2001).	Revenu familial après quartile du revenu net	Participation à des études postsecondaires Université	College
	Le plus bas	21 %	30 %
	De faible à moyen	25 %	32%
	De moyen à supérieur	30 %	37 %
	Le plus élevé	38 %	30 %
	Général	29 %	32 %
Nombre d'adultes ayant fréquenté l'université ou le collège, par groupe d'âge (octobre 2004).	Groupe d'âge	Pourcentage	
	25-34	9,1	
	35-44	3,3	
	45-54	1,8	
	55-64	0,5	
	Général, 25-64	3,8	

Indicateurs de programmes	Objectifs 2005-2006
Pourcentage d'étudiants du postsecondaire ayant obtenu un prêt d'études canadien ou une subvention d'études.	45 %
Taux triennal de carence de paiement.	26 %
Nombre de Canadiens fréquentant les établissements d'éducation postsecondaire au cours du présent exercice financier et qui ont déjà reçu une subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE).	165 000
Pourcentage de Canadiens moins de 18 ans qui ont déjà reçu une SCEE.	36 %
Pourcentage d'enfants admissibles au Bon d'études canadien qui bénéficient d'un régime enregistré d'épargne-études.	22 %

[18] *L'indicateur est lié à la prestation de service associé à au programme d'apprentissage se trouve sous le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».*

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau actuel
Pourcentage du nombre d'heures de travail perdues par rapport au nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires de tous les employés à temps plein.	3,6 % (2003)
Taux d'incidence des blessures pour 100 travailleurs (pour l'ensemble des employés relevant de la compétence fédérale)	5,89 (2003)
Pourcentage du total des jours de travail perdus en raison des arrêts de travail.	0,10 % (2004)
Indicateurs de programmes	**Objectifs 2005-2006**
Pourcentage des différends liés à des négociations collectives réglés en vertu de la Partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail.	Régler 90 % des *différends liés à des* négociations collectives sans arrêt de travail
Pourcentage de plaintes de congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (Partie III du *Code canadien du travail*).	75 %
Taux d'incidence des accidents invalidants mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	Réduire le taux d'incidence des accidents invalidants de 10 % sur cinq ans (par 2008-2009) dans les industries à risque élevé où nous ciblons des interventions proactives

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau Actuel
Refuges d'urgence au Canada en 2004.	482
Logements de transition au Canada en 2004.	336
Logements supervisés au Canada en 2004.	48
Nombre de partenaires financiers de l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) en 2004	3 174
Pourcentage de partenaires financiers de l'INSA par secteur d'activité en 2004	
• Sans but lucratif	46 %
• Tous les niveaux de gouvernement (p. ex. fédéral, provincial, territorial, régional et municipal)	27 %
• Secteur privé	9 %
• Autres (groupes confessionnels, syndicats, etc.).	18 %

Indicateurs de programmes	Objectifs 2005-2006
Pourcentage des investissements utilisés pour le continuum de support et services selon les priorités établies par les collectivités.	Au moins 75 % des investissements utilisés pour les priorités de la collectivité
Ratio du total des investissements de l'INSA par rapport aux fonds fournis par type de partenaires pour chaque province ou territoire, pour la période de 2003 à 2006.	1 : 1,5
Augmentation du nombre de sources d'information et de données accessibles sur l'itinérance.	Preuve d'accès à l'information/données

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

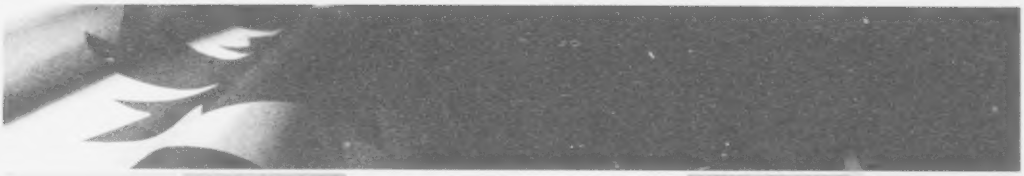
Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau Actuel
Résultats de l'enquête sur la satisfaction de la clientèle 2001-2002, par activité de programme :	
• Assurance-emploi	77 %
• Programmes d'emploi (Prestations d'emploi et mesures de soutien)	83 %
• Apprentissage (Programme canadien de prêts aux étudiants)	71 %
• Travail (Santé et sécurité au travail et normes du travail).	69 %

Indicateurs de programmes	Objectifs 2005-2006
Assurance	
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées qui sont réglées dans un délai de 21 jours de la date de la présentation d'une demande et en dedans de 21 jours de la date d'enregistrement pour les demandes révisées.	85 %
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est donné au prestataire dans un délai de 28 jours de la date de la présentation d'une demande.	80 %
Pourcentage d'appels inscrits pour audition du conseil arbitral dans les 30 jours de la réception de l'appel.	90 %
Pourcentage des dossiers d'appel des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception).	100 %
Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi versés, tel que mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle national.	95 %

Pourcentage de validation du numéro d'assurance sociale des demandeurs de prestations d'assurance-emploi au moyen du Registre de l'assurance sociale (RAS).	100 %
Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'assurance-emploi.	210 M$[19]
Programmes d'emploi Nombre de clients servis par les programmes d'emploi	482 400[20]
Compétences en milieu de travail Satisfaction de la clientèle à l'égard de l'information sur le marché du travail et l'utilité des services offerts durant la recherche d'un emploi.	Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport
Apprentissage Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité générale des services offerts par le Programme canadien de prêts aux étudiants.	Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport
Satisfaction de la clientèle (contribuant à un Régime enregistré d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services offerts par le Programme de la subvention canadienne pour l'épargne-études.	Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport

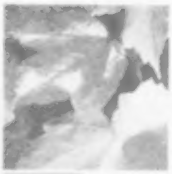
[19] *En réaction au rapport du vérificateur général de novembre 2003, le ministère adopte une approche centrée sur le risque, la qualité et la prévention des abus en ce qui concerne le paiement des prestations d'assurance-emploi, tout en poursuivant ses activités de détection. Par conséquent, on a réduit l'objectif pour tenir compte des économies directes seulement (trop-payés et pénalités) et exclure les économies indirectes. Cette réduction découle aussi de la diminution des niveaux de pénalités.*

[20] *Les résultats anticipés pour 2005-2006 représentent des projections nationales basées sur des données historiques sur les clients et les programmes. Un exercice visant à établir des objectifs sera entrepris avec les provinces, les territoires et les régions en mars et avril 2005. On estime que 50 000 participants au Programme Placement Carrière-été ont été servis (leur nombre n'est pas inclus parce qu'il provient d'une méthode différente.*



ANALYSE DES PLANS, PRIORITÉS ET ACTIVITÉS DE PROGRAMMES SELON LES RÉSULTATS STRATÉGIQUES

- ***Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi***
- ***Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences***
- ***Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société***
- ***Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération***
- ***Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance***
- ***Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples assurant la satisfaction de la clientèle***



Résultat stratégique

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

Pour que l'économie soit solide et que le niveau de vie augmente au Canada, le marché du travail doit être souple et dynamique. Pour atteindre ce but, le Canada doit disposer d'un système d'emploi qui favorise une main-d'œuvre productive, en mesure de s'adapter et souple. Il s'agit là d'une composante clé de la Stratégie du capital humain.

Pour soutenir cette stratégie et atteindre ce résultat stratégique, le Ministère fournit un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs admissibles, ce qui en retour favorise la stabilité économique, le bien-être individuel et la souplesse du marché du travail. Le Ministère offre des programmes et des services d'emploi qui permettent à tous les Canadiens et Canadiennes de participer pleinement au marché du travail et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se préparer au travail, trouver un emploi et le conserver. Le Ministère contribue en outre au respect de l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles*, qui vise à promouvoir la vitalité linguistique des communautés minoritaires et l'usage des langues officielles, grâce aux activités du Secrétariat, Communautés minoritaires de langue officielle. En plus de ces activités, le Ministère gère quatre grandes initiatives horizontales[21]: la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones; le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones; la Stratégie emploi jeunesse; et les Ententes sur le développement du marché du travail. Chacune d'entre elles faisant intervenir divers partenaires, y compris d'autres ordres de gouvernement.

Les engagements clés pour cette année concernent essentiellement l'amélioration des mesures prises afin de tenir compte des tendances émergeantes du marché du travail et des obstacles auxquels se heurtent les personnes pour participer pleinement au marché du travail, en particulier les Autochtones vivant en réserve et hors-réserve. RHDCC s'est également engagé à revoir son régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde continuellement aux besoins de la main-d'œuvre du Canada, y compris les travailleurs saisonniers.

[21] *On trouve des détails sur ces initiatives horizontales à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp*

Priorités

- Exercer un leadership à l'échelle nationale pour les questions entourant les prestations d'assurance-emploi; déterminer et mettre en œuvre les orientations futures du régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde aux besoins de la main d'œuvre du Canada.
- Améliorer la prestation des services aux Canadiens en uniformisant, simplifiant et automatisant les processus au moyen d'Internet, en mettant l'accent sur le libre service et les options interactives et automatisées ainsi que sur les services aux particuliers et la capacité des employeurs de remplir les Relevés d'emploi sur le Web.
- Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles*, à l'appui des engagements pris dans le Discours du Trône.
- Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché de l'emploi qui permettra de composer avec les tendances émergeantes du marché du travail.
- Renouveler et améliorer les programmes d'emploi des Autochtones afin de favoriser leur participation au marché du travail.
- Renforcer la gestion des programmes de subventions et contributions afin d'assurer un meilleur équilibre entre les contrôles, les risques et les résultats.

Activités de programmes

Assurance-emploi – L'assurance-emploi promeut le bien-être individuel, la stabilité économique et un marché du travail souple en offrant un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi englobe un large éventail de prestations visant à répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml*

Résultats attendus

- *Revenu temporaire pour les travailleurs admissibles qui sont au chômage bien malgré eux.*

Programmes d'emploi – Les programmes et services d'emploi sont financés au moyen du Fonds consolidé du revenu et en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils permettent aux Canadiens, y compris les adultes sans emploi et certains groupes cibles tels que les jeunes et les Autochtones, de développer leurs compétences et les encourager à parvenir à l'autonomie, à exploiter leur potentiel et à mieux s'adapter aux changements qui se produisent sur le marché du travail.

Résultats attendus

- *De nouvelles stratégies sont mises en place qui permettent de relever les défis d'un marché du travail en évolution.*

- *Des Canadiens en mesure de gagner un revenu et de réaliser des transitions en douceur sur le marché du travail.*
- *Des employeurs qui sont en mesure de trouver des travailleurs qualifiés et ainsi à accroître leur compétitivité.*
- *Des collaborations efficaces entre les partenaires du marché du travail.*

Priorités

- **Exercer un leadership à l'échelle nationale pour les questions liées aux prestations d'assurance-emploi**

  Plans

  - Examiner les régions économiques de l'assurance-emploi utilisées afin d'établir l'admissibilité et les périodes de prestations des Canadiens sans emploi en se fondant sur les taux de chômage observés dans les diverses économies régionales de l'ensemble du pays.
  - Travailler aux prochaines étapes de la conclusion d'une entente de principe sur le Régime d'assurance parentale du Québec.
  - Travailler avec le ministère des Finances à la mise sur pied d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux afin de déterminer le niveau des cotisations d'assurance emploi pour les employeurs et les employés.
  - Répondre aux recommandations formulées à l'intention du gouvernement sur les questions touchant les travailleurs saisonniers.
  - Mener à bien les travaux visant à compléter la dernière année d'un plan biennal visant à améliorer l'exactitude des prestations d'assurance-emploi en réhaussant la qualité des services offerts à l'échelle nationale.

- **Améliorer la prestation de services aux Canadiens**

  Plans

  - Harmoniser les processus de prestation des services d'assurance-emploi et la vision du service du gouvernement du Canada en poursuivant l'automatisation du versement des prestations et la promotion de services électroniques, tels que la présentation des demandes de prestations, la réception des relevés d'emploi au moyen d'Internet et l'automatisation du traitement des demandes.
  - Élargir l'éventail de services liés à l'assurance-emploi qui sont offerts aux particuliers et aux entreprises par la voie d'Internet
    - Permettre à tous d'utiliser *Mon dossier d'assurance-emploi* pour visualiser leur dossier de renseignements personnels concernant leurs demandes ou pour faire des changements, tels que le *dépôt direct* et leur adresse.
    - Permettre aux médecins de faire parvenir les certificats médicaux par voie électronique via Internet.

- Accroître l'intégrité du régime d'assurance-emploi en protégeant les renseignements des clients et en revoyant les activités de contrôle afin d'assurer que les versements sont effectués aux bonnes personnes.
- Mettre au point une offre de services de programmes d'emploi transformés et intégrés qui seront offerts par l'entremise d'Internet et contribuer à l'élaboration d'une voie de communication sécurisée pour effectuer les transactions en ligne pour les programmes d'emploi.

- **Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles***

  Plans

  - Fournir l'appui opérationnel nécessaire dans la mise en œuvre du nouveau Fonds habilitant pour les Communautés minoritaires de langue officielle dont l'objectif est d'assurer la continuité des activités et le financement pour les organismes qui soutiennent le renforcement des capacités communautaires dans le domaine des ressources humaines et du développement économique.
  - Appuyer le Bureau du Conseil privé aux fins de la coordination de l'aide aux communautés minoritaires de langue officielle par l'entremise du Comité national de développement économique et d'employabilité hors Québec et le Comité national de développement des ressources humaines pour la communauté minoritaire anglophone du Québec.
  - Soutenir Citoyenneté et Immigration Canada aux fins de l'élaboration de stratégies visant à accroître le nombre d'immigrants parlant français au sein des communautés francophones minoritaires afin de faciliter leur intégration au marché du travail.
  - Participez à l'exercice interdépartemental du Bureau de Conseil privé sur le développement et la mise en œuvre du cadre de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats pour les initiatives horizontales afin de fournir un compte-rendu global des dépenses gouvernementales associées aux enjeux relatifs aux langues officielles.

- **Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché du travail**

  Plans

  - Examiner la possibilité de conclure de nouvelles ententes avec les provinces et territoires afin de soutenir l'élaboration de programmes intégrés sur le marché du travail.
  - Poursuivre la collaboration avec le gouvernement de l'Ontario dans le cadre d'initiatives visant à mieux intégrer les programmes et services liés au marché du travail du Canada et de l'Ontario.
  - Appuyer la contribution de RHDCC à l'élaboration de la Stratégie pour le Nord afin de donner suite à l'engagement du gouvernement de favoriser un développement économique et humain durable.

- Mettre en œuvre, au nom d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, le programme des Services canadiens de développement des compétences en agriculture afin d'aider les agriculteurs et leurs conjoints à accroître le revenu familial grâce à de meilleures pratiques agricoles ou à d'autres sources de revenu.

- **Renouveler et améliorer les programmes d'emploi destinés aux Autochtones**

  Plans

  - Soutenir la mise en œuvre de la Stratégie renouvelée de développement des ressources humaines autochtones et des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones partout au Canada.
  - Améliorer la participation des autochtones à des emplois durables à l'aide du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones afin de soutenir le programme plus large du gouvernement du Canada touchant les Autochtones.
  - Collaborer avec d'autres ministères au développement et à l'apprentissage des jeunes enfants autochtones et continuer à soutenir la mise en œuvre de programmes de services de garde de qualité dans les réserves.

- **Renforcer la gestion des programmes de subventions et de contributions**

  Plans

  - Assurer un équilibre entre, d'une part, la responsabilisation accrue et l'intégrité de la prestation des subventions et contributions et, d'autre part, les objectifs en matière de service (p. ex. : examiner les méthodes de financement pour la prestation de programmes et de services par des tiers) et rationaliser les procédés administratifs connexes.
  - Poursuivre l'examen de mesures permettant d'uniformiser davantage les programmes et d'augmenter l'efficience dans l'exécution de nos programmes.

Programmes à l'appui des priorités

Prestations – Ce programme offre une aide financière temporaire aux chômeurs cana–diens, y compris aux pêcheurs ayant un statut de travailleur indépendant pendant qu'ils cherchent du travail, aux participants à des accords de travail partagé de même qu'aux Canadiens qui souhaitent s'absenter temporairement de leur travail en raison de maladie, de grossesse, de la naissance d'un enfant, de soins à prodiguer à un nouveau-né ou à un enfant adopté ou encore à des travailleurs qui doivent prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade qui risque grandement de mourir.

Parmi les activités opérationnelles qui soutiennent la mise en œuvre des prestations d'assurance-emploi, mentionnons :

Traitement des demandes – Évaluation, calcul et décisions en matière d'assurance-emploi afin de déterminer le droit et l'admissibilité aux prestations.

Appels – Une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit un droit d'appel pour les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi. Il existe quatre niveaux d'appel, soit le Conseil arbitral, le juge-arbitre, la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

Enquêtes et contrôle – Les activités de prévention, de dissuasion et de détection ainsi que les mesures de contrôle qui préviennent les abus et la fraude relativement au Régime d'assurance-emploi.

Gestion des programmes et améloration des services – Cette activité définit des orientations fonctionnelles et stratégiques, dispense des services d'actuariat, assure la mesure du rendement et l'établissement de rapports et offre des services aux employeurs, y compris les réductions de cotisations.

Percepton des cotisations d'assurance-emploi – Les paiements versés à l'Agence du revenu du Canada aux fins de la perception des cotisations d'assurance-emploi, les décisions relatives à l'assurabilité et les appels connexes interjetés au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. *http://www.cra-arc.gc.ca*

Résultats attendus

- *Un revenu de remplacement adéquat pour les chômeurs canadiens qui sont admissibles aux prestations en vertu de la* Loi sur l'assurance-emploi *pendant qu'ils cherchent du travail.*
- *Des familles capables de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales pendant une période de chômage attribuable à la maladie ou à une blessure, à une grossesse, à un congé parental ou à la nécessité de prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade et qui risque grandement de mourir.*

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – La Partie II de la *Loi sur l'assurance emploi* autorise la conception et la mise en œuvre de PEMS afin d'aider les participants qui sont au chômage à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver et afin de soutenir les organisations, entreprises et collectivités qui offrent des services d'aide à l'emploi. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml*

Résultats attendus

- *Aide dispensée aux chômeurs canadiens afin de les aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.*

Transferts en vertu des Ententes sur le Développement du Marché du Travail (EDMT) – Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des EDMT ont été signées avec toutes les provinces et tous les territoires à l'exception de l'Ontario. Sept de ces ententes ont pris la forme d'une entente de transfert en vertu de laquelle cinq provinces et deux territoires ont assumé la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de programmes et de services provinciaux et territoriaux analogues aux PEMS. RHDCC met en œuvre les PEMS dans quatre provinces et un territoire en vertu d'EDMT cogérées, ainsi qu'en Ontario. Les programmes pancanadiens qui demeurent de compétence fédérale ont pour objet de mener des activités et de relever des défis de portée nationale ou multirégionale liés au marché du travail. Ces activités sont menées selon les modalités approuvées

par le Conseil du Trésor aux fins des PEMS et des EDMT conformément à l'article 63 de la *Loi sur l'Assurance-emploi*. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/pems/article63.shtml*

Résultats attendus

- *Aide fournie aux chômeurs canadiens afin de les aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.*

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) – La SDRHA a pour objet d'aider les Autochtones à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver ainsi qu'à renforcir leurs capacités en matière de développement des ressources humaines. La SDRHA intègre la plupart des programmes de RHDCC visant les Autochtones. *http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?*

Résultats attendus

- *Augmenter les possibilités d'emploi pour les Autochtones en les aidant à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail.*

Partenariats sur les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) – Venant compléter la SDRHA, le PCEA est un programme géré à l'échelle nationale et destiné à favoriser la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et territoriaux. PCEA a pour objet d'assurer des emplois viables aux Autochtones dans le cadre de possibilités économiques d'envergure se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les individus autochtones. *http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?*

Résultats attendus

- *Des possibilités d'emploi accrues pour les Autochtones partout au Canada qui leur permettent d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour tirer parti des occasions économiques, telles que les projets miniers dans le Nord, les projets d'exploitation pétrolière et gazière, d'exploitation forestière et d'aménagement hydro-électrique.*

Stratégie emploi jeunesse (SEJ) – Les programmes SEJ visent à ce que les jeunes du Canada soient bien préparés à participer au marché du travail en évolution et à y réussir. Cette stratégie nationale prévoit un large éventail d'initiatives dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière. *http://www.youth.gc.ca*

Résultats attendus

- *Des possibilités accrues sur le marché du travail pour les jeunes Canadiens grâce à une aide prenant notamment la forme de développement de compétences, d'expérience de travail ou d'information sur le marché du travail de façon à les préparer au monde du travail.*

Adaptation au Marché du Travail et communautés minoritaires de langue officielle :

Travail partagé – L'option Travail partagé permet aux employeurs de maintenir en poste des travailleurs et d'éviter des mises à pied pendant des ralentissements temporaires, tout en permettant aux employés de maintenir leurs compétences. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml*

Communautés minoritaires de langue officielle – RHDCC fournit du financement à des organisations désignées comme étant des communautés minoritaires de langue officielle, les Regroupements de développement économique et d'employabilité (RDEE) et les Comités de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC) grâce à des ententes de contribution. Le financement assure la continuité des activités des organisations qui favorisent le développement de ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste au sein des communautés minoritaires de langue officielle. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmlo.shtml*

Résultats attendus

- *Des interventions pertinentes et en temps opportun face à des urgences qui ont des incidences sur le marché du travail en offrant une aide aux employeurs et aux travailleurs de manière à éviter des mises à pied temporaires et à favoriser le maintien des compétences.*
- *Un développement des ressources humaines amélioré, une employabilité accrue et des capacités communautaires renforcées pour les communautés minoritaires de langue officielle du Canada.*

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues [a]		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de $)*			
Dépenses de fonctionnement brutes	1 229,3	1 221,5	1 222,1
Subventions et contributions non législatives	546,8	529,3	524,6
Paiements de transferts législatifs	0,2	0,2	0,2
Total des dépenses brutes	1 776,3	1 751,0	1 746,9
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	13 595,4	14 133,4	n.d.[b]
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 145,6	2 145,6	n.d.[b]
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	52,1	49,1	46,1
Total	17 569,4	18 079,1	1 793,0[b]
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	10 510	10 057	10 056

a. *Les dépenses prévues incluent les annonces faites au Budget de 2005 pour les Communautés minoritaires de langue officielle de 13,8 millions de dollars par année. Elles incluent aussi un transfert de ressources de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique pour le Programme de jeunes stagiaires.*

b. *Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (Parties I et II) sont présentées pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.*

Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de dollars)*			
Assurance-emploi			
Prestations d'assurance-emploi	13 595,4	14 133,4	n.d[d]
Traitement des demandes	301,5	301,2	301,2
Appels	38,7	38,6	38,6
Enquêtes et contrôle	84,0	83,9	83,9
Gestion des programmes et amélioration des services	20,9	20,9	20,9
Perception des cotisations d'assurance-emploi	103,2	103,2	103,2
Répartition des services ministériels [a]	260,7	265,4	266,3
Autre [b]	66,9	64,1	61,1
Programmes d'emploi			
Prestations d'emploi et mesures de soutien [c]	1 329,9	1 329,9	74,9[d]
Ententes sur le développement du marché du travail [c]	988,3	988,3	97,7[d]
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	257,4	251,4	251,4
Stratégie emploi jeunesse [g]	313,5	315,5	315,5
Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones	38,2	25,0	20,0
Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	24,3	24,3	24,1
Répartition des services ministériels [a]	126,7	124,4	124,6
Autres [b]	19,8	9,6[e]	9,6[e]
Total [f]	17 569,4	18 079,1	1 793,0[d]
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	10 510	10 057	10 056

a *Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.*

b *La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.*

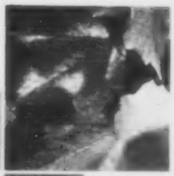
c *Ces montants comprennent toutes les ressources liées aux activités pan-canadiennes de la Partie II de l'assurance-emploi. Suite à l'approbation du plan de dépenses de la Partie II de l'assurance-emploi de 2005-2006 (prévue pour mars 2005), ces ressources seront affectées à diverses activités de programmes de RHDCC. Le plan des dépenses de la Partie II de l'assurance-emploi est approuvé sur une base annuelle.*

d *Les données du plan de dépenses de la Partie II de l'assurance-emploi sont seulement présentées pour l'année de planification 2005-2006 et 2006-2007.*

e *Les années 2006-2007 et 2007-2008 incluent des réductions des ressources de fonctionnement à être redistribuées à d'autres activités de programme de RHDCC.*

f *Les dépenses prévues incluent les annonces faites au Budget de 2005 pour les Communautés minoritaires de langue officielle de 13,8 millions de dollars par année.*

g *Ces montants incluent un transfert de ressources de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique pour le Programme de jeunes stagiaires.*



Résultat stratégique

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

Il est essentiel d'améliorer la compétitivité des milieux de travail canadiens si l'on veut assurer la prospérité future du Canada et offrir une meilleure qualité de vie à ses citoyens. Il faut absolument être en mesure de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et veiller au maintien de la croissance soutenue de l'emploi de grande valeur qui favorise le plein développement et l'utilisation des compétences de Canadiens. En tant qu'autre composante majeure de la Stratégie de développement du capital humain, la Stratégie des compétences en milieu de travail a pour objet d'encourager l'amélioration et l'utilisation des compétences en milieu de travail afin que les Canadiens puissent satisfaire continuellement aux exigences des milieux de travail en évolution.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, le Ministère, en collaboration avec des partenaires tels que les conseils sectoriels, les employeurs, les syndicats et les gouvernements provinciaux et territoriaux, fait la promotion de l'apprentissage lié au milieu de travail, de l'acquisition de compétences en milieu de travail et de leur reconnaissance, de manière à tenir compte des réalités d'un marché du travail en évolution. Le Ministère gère trois initiatives horizontales[22] : le Programme des conseils sectoriels; la Reconnaissance des titres de compétence étrangers; le Fonds d'infrastructure des centres de formation.

Priorités

- Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces au sein du marché du travail canadien.
- Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et de mécanismes efficients et efficaces de reconnaissance et d'utilisation des compétences.
- Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail.

[22] *On trouve des détails sur ces initiatives horizontales sur le site suivant : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp*

Activité de programmes

Compétences en milieu de travail – L'activité de programme Compétences en milieu de travail favorise la collaboration de partenaires de l'industrie et d'intervenants aux fins de la détermination et de la promotion des questions entourant l'acquisition et la reconnaissance de compétences, de manière à tenir compte des réalités des milieux de travail canadiens dans un marché du travail en rapide évolution. Cette activité de programme élabore et diffuse également de l'information et des connaissances selon des perspectives nationale, régionale et locale qui sont essentielles au bon fonctionnement du marché du travail.

Résultats attendus

- *Une meilleure compréhension des questions touchant les besoins d'apprentissage en milieu de travail par tous les intervenants.*
- *Une utilisation accrue des compétences disponibles sur le marché du travail.*
- *Une plus grande uniformité à l'échelle pancanadienne quant aux processus et exigences pour la reconnaissance des compétences et des besoins à cet égard.*
- *L'engagement accru des intervenants à l'égard de l'apprentissage en milieu de travail.*

Priorités

- **Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces**

  Plans

  - Encourager la création de réseaux d'employeurs et d'employés afin qu'ils élaborent des stratégies liées aux compétences en milieu de travail et qu'ils investissent dans celles-ci en :
    - favorisant et renforçant les liens entre les petites et moyennes entreprises;
    - facilitant l'accès à l'information et aux ressources pour les petites et moyennes entreprises.
  - Établir des partenariats avec d'autres ministères, provinces et territoires afin de promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail;
  - Déterminer les utilisateurs prioritaires de l'information sur le marché du travail, les compétences et les approches de développement, et diffuser l'information en tenant compte des « besoins des employeurs » en :
    - établissant des partenariats stratégiques afin de permettre la cueillette et le partage efficaces des données;
    - améliorant l'exactitude, la pertinence et l'accès à l'information produite par le gouvernement.

- **Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et d'utilisation des compétences**

  Plans

  - Soutenir les processus de reconnaissance des titres de compétence, en particulier pour les travailleurs formés à l'étranger, tant canadiens qu'immigrants, qui cherchent un emploi au Canada en misant sur le travail réalisé avec les gouvernements provinciaux, les organismes de réglementation et les associations professionnelles; et élargir la portée des activités afin de travailler avec les conseils sectoriels.
  - Produire des évaluations rigoureuses du marché du travail afin de répondre aux besoins des employeurs en ce qui a trait aux travailleurs étrangers temporaires.

- **Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail**

  Plans

  - Travailler avec les conseils sectoriels et autres partenaires afin de cerner les besoins actuels et nouveaux en matière de compétences sur le marché du travail.
  - Accroître la sensibilisation aux questions entourant les compétences essentielles et favoriser la compréhension de celles-ci afin de veiller à ce que les Canadiens possèdent les compétences voulues pour répondre aux exigences d'un marché du travail en évolution.
  - Travailler avec les provinces, les territoires, les employeurs et les syndicats sur les questions entourant les programmes d'apprentissage et les métiers spécialisés au Canada afin de veiller à ce que notre marché du travail dispose d'une offre suffisante de travailleurs spécialisés qualifiés qui peuvent exercer leur métier partout au Canada.
  - Accroître les possibilités d'acquisition de compétences et d'apprentissage continu pour les adultes en milieu de travail.
  - Harmoniser les investissements du gouvernement en matière de compétences aux besoins des employeurs et des travailleurs.

Programmes à l'appui des priorités

Partenariats en ressources humaines (PRH) – PRH s'efforce de favoriser les partenariats nationaux entre le secteur privé et les systèmes d'apprentissage afin d'aider les Canadiens à acquérir les compétences et connaissances requises en milieu du travail. Cette initiative inclut :

> **Programme des conseils sectoriels** – Le programme des conseils sectoriels fait progresser les partenariats avec l'industrie et le système d'apprentissage afin de veiller à ce que les Canadiens possèdent les compétences et les connaissances dont ils ont besoin en milieu de travail. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml*

Classification nationale des professions (CNP) – Le CNP est un système complet et largement reconnu qui décrit les professions exercées au sein de l'économie canadienne et qui les organise selon les différents secteurs. *http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml*

Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'œuvre – Ces initiatives visent à travailler avec des intervenants clés du milieu de l'apprentissage, y compris avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, dans le but de trouver des solutions visant à assurer une offre adéquate de travailleurs des métiers spécialisés et de permettre aux travailleurs canadiens qualifiés d'exercer leur profession partout au Canada. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml*

Résultats attendus

- *Parvenir à un consensus et à une meilleure compréhension quant aux compétences, aux besoins de professionnels et aux questions entourant le marché du travail.*
- *Processus améliorés d'évaluation et de reconnaissance des compétences.*
- *Transition plus facile sur le marché du travail (faciliter l'intégration au marché du travail et l'avancement professionnel).*
- *Plus grande uniformisation des exigences afférentes aux métiers spécialisés.*

Programme des travailleurs étrangers – Le programme des travailleurs étrangers aide les employeurs canadiens à combler leurs besoins en ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires tout en tenant compte des efforts des employeurs pour recruter, embaucher et former des Canadiens. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml*

Résultats attendus

- *Utilisation efficiente de main-d'œuvre étrangère temporaire afin de répondre aux besoins en compétences des employeurs canadiens.*
- *Uniformité quant à la prise de décisions touchant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires.*

Information sur le marché du travail – L'information sur le marché du travail aide les chercheurs d'emploi, les personnes devant faire un choix de carrière, les travailleurs, les orienteurs professionnels, les fournisseurs de services d'emploi et les organismes de développement des collectivités à prendre des décisions touchant le marché du travail. Les produits d'Information sur le marché du travail contribuent au bon fonctionnement d'un milieu de travail en offrant tout un éventail d'informations sur l'emploi et les compétences. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml*

Résultats attendus

- *Meilleure compréhension des besoins des employeurs en main-d'œuvre et en compétences.*
- *Utilisation rehaussée des compétences disponibles sur le marché du travail.*

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues [a]		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières **(en millions de $)**			
Dépenses de fonctionnement brutes	75,6	76,1	75,9
Subventions et contributions non législatives	74,3	101,9	93,6
Total	149,9	178,0	169,5
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	695	697	697

a. *Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour la Stratégie de compétences en milieu de travail de 25 millions de dollars en 2005-2006 et de 50 millions de dollars pour 2006-2007 et 2007-2008.*

Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières **(en millions de dollars)**			
Partenariats en ressources humaines	70,5	78,1	69,6
Programme des travailleurs étrangers	10,3	10,3	10,3
Information sur le marché du travail	24,9	24,9	24,9
Répartition des services ministériels [a]	23,6	24,1	24,1
Autres [b]	20,6	40,6	40,6
Total [c]	149,9	178,0	169,5
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	695	697	697

a *Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.*

b *La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.*

c *Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour la Stratégie de compétences en milieu de travail de 25 millions de dollars en 2005-2006 et de 50 millions de dollars pour 2006-2007 et 2007-2008.*

Résultat stratégique

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

Pour tout individu, l'apprentissage est essentiel pour trouver un emploi, accroître ses gains, croître personnellement et participer à la vie civique et communautaire. Au Canada, les compétences sont liées à la croissance économique et à la compétitivité, à un niveau de vie plus élevé ainsi qu'à de meilleurs résultats sociaux. Un élément clé de la Stratégie du capital humain est, pour une société, d'encourager l'apprentissage continu et un marché du travail dynamique.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, le Ministère investit dans les compétences et l'apprentissage en favorisant la sensibilisation à l'importance de l'apprentissage continu, en facilitant l'accès à l'éducation postsecondaire en offrant une aide financière aux étudiants actuels et en mettant en œuvre des mesures d'incitation à l'épargne pour les futurs étudiants, et en renforçant la capacité des intervenants clés à mettre en œuvre des programmes et services d'alphabétisation et d'apprentissage. Ce faisant, il contribue à réduire les obstacles financiers et non financiers à l'apprentissage au Canada et à promouvoir l'alphabétisation comme élément clé de la société de l'apprentissage. Dans le contexte de ces activités, le Ministère gère deux initiatives horizontales[23] – le Programme national d'alphabétisation et le Programme canadien de prêts aux étudiants – et cinq fondations[24].

Les engagements pris en 2005-2006 afin d'atteindre ce résultat stratégique portent, entre autres choses, sur la mise en œuvre de mesures destinées à accroître l'accès à l'éducation postsecondaire, telles que l'amélioration du Programme canadien de prêts aux étudiants et la mise en œuvre de mesures d'incitation ou d'aide financière visant à soutenir les familles à revenus faibles et moyens à épargner en vue des études de leurs enfants.

---

23 *On trouve des détails sur ces initiatives horizontales sur le site suivant :* http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

24 *On trouve des détails sur ces fondations sur le site suivant :* http://www.tbs-sct.gc.ca/

Priorités

- Mettre en œuvre des initiatives et prendre des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire en réduisant les obstacles d'ordre financier.
- Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu en mettant l'accent sur la réduction des obstacles d'ordre financier et non financier à l'apprentissage.

Activité de programmes

Apprentissage – Cette activité de programme appuie les importants investissements du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin de permettre aux Canadiens d'acquérir et de perfectionner leurs compétences tout au long de leur vie. Les programmes relevant de ce secteur comprennent le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), les Subventions canadiennes pour études (SCE), la Subvention d'accès Canada (SAC), la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), le Bon d'études canadien (BEC) et un certain nombre de programmes de subventions et de contributions pour l'apprentissage et l'alphabétisation, y compris le Programme national d'alphabétisation (PNA).

Résultats attendus

- *Réduction des obstacles d'ordre financier à la participation à l'éducation postsecondaire.*
- *Réduction des obstacles non financiers à la participation à l'apprentissage des adultes.*
- *Sensibilisation accrue aux avantages de l'apprentissage continu et de l'alphabétisation.*

Priorités

- **Mettre en œuvre des initiatives afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire**

  Plans

  - Apporter des changements aux programmes clés d'apprentissage tels qu'ils ont été annoncés dans le budget de 2004, c'est-à-dire :
    - apporter des améliorations au PCPE;
    - mettre en œuvre le BEC, qui offre une subvention aux familles à faible revenu afin de les encourager à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants;
    - apporter des améliorations à la SCEE afin d'accroître les taux de couplage de subventions aux investissements dans les Régimes enregistrés d'épargne-études pour les enfants de familles à revenus faibles et moyens.

- Mettre en œuvre des mesures, y compris des mesures pancanadiennes d'incitation à l'épargne-études afin d'accroître la sensibilisation des Canadiens à l'importance de la planification et de l'épargne aux fins des études postsecondaires.
- Mettre en œuvre l'entente conclue avec la province de l'Alberta aux fins de la mise en œuvre du Centennial Education Savings Plan de l'Alberta.

- **Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu**

  Plans

  - Évaluer des réformes au PCPE en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de veiller à ce que les mesures de gestion de la dette tiennent compte de la capacité de payer des étudiants et de mieux soutenir les apprenants à temps partiel.
  - Concevoir un programme d'apprentissage pour les adultes qui comprend des objectifs communs, des résultats et des processus permettant de renforcer le leadership du gouvernement fédéral relativement à la réduction des obstacles d'ordre non financier à l'apprentissage et bâtir sur les points forts du Programme national d'alphabétisation, du Bureau des technologies d'apprentissage et du Programme d'initiatives d'apprentissage.

Programmes à l'appui des priorités

Aide financière aux étudiants : Le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et les subventions canadiennes pour études (SCE) – Ces deux programmes favorisent l'accessibilité à l'éducation postsecondaire pour les personnes dont le besoin d'aide financière a été démontré, grâce à la prestation de prêts et de subventions. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml* et *http://www.canlearn.ca*

Résultats attendus

- *Meilleur accès à l'éducation postsecondaire.*

Le Programme canadien pour l'épargne-études (PCEE) : Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) et Bon d'études canadien (BEC) – La SCEE et le BEC encouragent les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants grâce à des Régimes enregistrés d'épargne-études. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml*

Résultats attendus

- *Capacité financière accrue de poursuivre des études postsecondaires.*
- *Plus grande participation aux études postsecondaires.*

Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) – Le SNA travaille en partenariat avec les provinces et territoires, d'autres ministères, des entreprises et des syndicats, le secteur bénévole et des organismes non gouvernementaux afin d'accroître les capacités d'alphabétisation au Canada. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml*

Résultats attendus

- *Capacité accrue des partenaires pour aborder l'alphabétisation.*
- *Davantage de possibilités d'alphabétisation pour les Canadiens peu alphabétisés.*

Bureau des technologies d'apprentissage (BTA) – Le BTA promeut et facilite la mise sur pied et l'évolution des Réseaux d'apprentissage communautaires (RAC) en tant qu'éléments clés d'une approche communautaire destinée à offrir des possibilités d'apprentissage en utilisant les technologies existantes et en recourant à de solides partenariats. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml*

Résultats attendus

- *Augmentation du nombre de collectivités qui développent des réseaux d'apprentissage et utilisent des approches fondées sur les actifs.*

Programme des Initiatives d'apprentissage – Ce programme met de l'avant une culture de l'apprentissage continu et appuie les initiatives menées à la faveur de partenariats qui contribuent à la mise en oeuvre d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats, accessible, pertinent et responsable. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml*

Résultats attendus

- *Des politiques et des programmes d'apprentissage plus novateurs et pertinents.*

Mobilité académique internationale (MAI) – La MAI favorise l'acquisition de compétences et de connaissances internationales et leur compréhension par les étudiants, et valorise la collaboration dans le domaine de l'enseignement et l'établissement de liens entre les collèges et les universités. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml*

Résultats attendus

- *Mobilité internationale accrue pour les étudiants canadiens.*

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues [a]		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de $)*			
Dépenses de fonctionnement brutes	160,6	163,6	169,4
Subventions et contributions non législatives	38,5	43,4	48,5
Paiements de transfert législatifs	1 004,2	1 041,6	1 079,0
Total des dépenses brutes	1 203,3	1 248,6	1 296,9
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 118,8	967,8	882,1
Total	2 322,1	2 216,4	2 179,0
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	411	417	394

a. Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour le Secrétariat national à l'alphabétisation de 5 millions de dollars en 2005-2006, 10 millions de dollars en 2006-2007, 15 millions de dollars en 2007-2008, et pour les ajustements au Programme d'aide financière aux étudiants de 3 millions de dollars en 2005-2006, 2 millions de dollars en 2006-2007 et 3 millions de dollars en 2007-2008.

Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de dollars)*			
Aide financière aux étudiants (SEE and PCPE)	1 641,5	1 509,9	1 435,6
Programme canadien pour l'épargne-études (SCEE et BEC)	614,6	634,6	669,6
Secrétariat national à l'alphabétisation	37,5	42,4	47,5
Bureau des technologies d'apprentissage	2,2	2,2	2,2
Programme des initiatives d'apprentissage	1,2	1,2	1,2
Mobilité académique internationale	4,3	4,3	4,3
Répartition des services ministériels [a]	20,1	20,7	19,7
Autres [b]	0,7	1,1	(1,1)
Total [c]	2 322,1	2 216,4	2 179,0
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	411	417	394

a Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque Résultat stratégique.

b La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées. Elle inclut des ressources et des réductions à être redistribuées à d'autres activités de programme de RHDCC.

c Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour le Secrétariat national à l'alphabétisation de 5 millions de dollars en 2005-2006, 10 millions de dollars en 2006-2007, 15 millions de dollars en 2007-2008, et pour les ajustements au Programme d'aide financière aux étudiants de 3 millions de dollars en 2005-2006, 2 millions de dollars en 2006-2007 et 3 millions de dollars en 2007-2008.

Résultat stratégique

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

La capacité du Canada de soutenir la concurrence sur la scène internationale et d'offrir des emplois sûrs et valorisant à ses citoyens dépend de la productivité des milieux de travail. Pour créer de tels milieux de travail, il faut assurer un équilibre entre les intérêts des employés, des syndicats et des employeurs au Canada. La Stratégie du capital humain s'appuie sur des lois et règlements du travail efficaces et modernes qui établissent la structure de base des relations de travail entre les employeurs et les employés.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, RHDCC met tout en œuvre pour garantir que les Canadiens travaillent dans des environnements sains, sécuritaires, équitables, stables et productifs où règne la coopération et qui favorisent le mieux-être social et économique de tous les Canadiens. Le Ministère offre une panoplie de programmes qui permettent aux employés et à leurs employeurs d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire face aux nouvelles tendances qui surgissent dans les milieux de travail de même que pour s'adapter à la nature changeante du travail.

Cette année, le Ministère se concentrera sur le réexamen de la partie du *Code canadien du travail* qui porte sur les normes de travail, laquelle n'a pas été revue depuis 1965.

Priorités

- Procéder à un examen complet de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* au terme duquel un rapport renfermant des recommandations sera rédigé à l'intention du ministre du Travail par le commissaire indépendant chargé de diriger l'examen.
- Apporter la touche finale à l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail pour la fonction publique fédérale et les sociétés d'État, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes de saine gestion administrative et financière.

Activité de programmes

Programme du Travail – Le Programme du Travail promeut et maintient des relations de travail stables et des milieux de travail sécuritaires, justes, sains, équitables et productifs au sein de la juridiction fédérale. Le Programme du travail recueille et diffuse de l'information sur la main d'œuvre et les milieux de travail; il représente le Canada dans des activités internationales du travail, favorise des relations patronales-syndicales constructives et veille à ce que des normes du travail minimales et des mesures de protection de la santé de la sécurité au travail soient en vigueur.

Résultats attendus

- *Relations patronales-syndicales stables et constructives dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.*
- *Milieux de travail sous réglementation fédérale sains, sécuritaires et équitables.*
- *Sensibilisation accrue aux pratiques et règlements touchant la santé et la sécurité en milieu de travail.*
- *Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.*
- *Collaboration accrue et consensus plus large sur les affaires internationales du travail grâce à la promotion du dialogue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- *Meilleur accès des intervenants et du public à l'information sur les affaires internationales du travail et aux rapports sur les lois canadiennes du travail.*

Priorités

- **Procéder à un examen complet de la Partie III du *Code canadien du travail***

  Plans

  - Mener des consultations et tenir des tables rondes au cours du printemps-été 2005 suivies de recherches et d'analyses supplémentaires des résultats des consultations.
  - Rédiger un rapport final traitant à la fois des recommandations d'ordre législatif et non législatif afin de moderniser les normes fédérales du travail.

- **Apporter la touche finale à l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail**

  Plans

- *Mener des recherches, des consultations et analyser les résultats des consultations.*
- *Analyser les options stratégiques et formuler des recommandations en vue de la modernisation du système.*

Programmes à l'appui des priorités

Service fédéral de médiation et de conciliation – Ce service est chargé de dispenser une aide relative au règlement des différends et à la prévention des conflits aux syndicats et aux employeurs en vertu des dispositions législatives de la Partie I (Relations industrielles) du Code canadien du travail. *http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm*

Résultats attendus

- *Relations patronales-syndicales constructives et stables, productivité accrue et plus grande participation des employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.*

Opérations nationales du travail – Ce programme assure une mise en œuvre uniforme et rentable des Parties II (Santé et Sécurité au travail) et III (Normes de travail) du *Code canadien du travail*, de même que de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme de contrats fédéraux, de la *Loi sur les justes salaires et heures de travail* et de la *Loi sur la santé des non fumeurs*. Les Opérations nationales du travail sont également chargées de faire appliquer la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*. Les Opérations nationales du travail administrent également les Services de protection contre les incendies au nom du Conseil du Trésor. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml*

Résultats attendus

- *Des milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.*

Affaires du travail intergouvernementales et internationales – Ce programme promeut l'élaboration, l'observation et l'application efficace de principes relatifs au travail reconnus à l'échelle internationale et favorise la collaboration et la coordination entre les administrations du travail du Canada dans les affaires du travail nationales et internationales. *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml*

Résultats attendus

- *Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.*
- *Collaboration améliorée et consensus plus large sur les affaires internationales du travail grâce à la promotion du dialogue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- *Meilleur accès des intervenants et du public à l'information sur les affaires internationales du travail et aux rapports sur les lois canadiennes du travail.*

Politiques et information sur les milieux de travail – Ce programme cerne les nouvelles tendances et les changements quant aux milieux de travail, assure l'élaboration des politiques et exerce un leadership en matière de politique du travail. Il gère une base de données nationale de conventions collectives, mène des recherches sur les relations de travail et diffuse de l'information clé, des résultats de recherche et d'analyse. Voir le

site Conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens – vieillissement de la main-d'œuvre à l'adresse suivante : *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml*

Résultats attendus

- *Options stratégiques s'appuyant sur des recherches et des analyses de questions revêtant une importance nouvelle dans les milieux de travail telles que la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, le stress lié au travail, le vieillissement de la main d'œuvre et la transition du monde du travail à la retraite, les travailleurs vulnérables à de faibles salaires et aux conditions de travail médiocres et l'insécurité économique.*
- *Diffusion de recherches liées aux milieux de travail, d'informations, d'outils, d'exemples de cas et autres produits au moyen d'Internet et d'autres modes.*
- *Service d'information national, complet et faisant autorité sur les conventions collectives et les relations industrielles.*
- *Établissement d'un centre national virtuel d'information sur les milieux de travail.*

Affaires du travail autochtones – Les Affaires du travail autochtones assure la mise en œuvre d'une approche coordonnée du programme pour les questions touchant les affaires du travail autochtones et facilite la définition des enjeux et des interventions appropriées dans le contexte des négociations entourant l'autonomie gouvernementale et la prestation des services des programmes.

Résultats attendus

- *Approche coordonnée du programme pour ce qui est des questions touchant les affaires du travail autochtones; définition des enjeux dans le contexte des négociations entourant l'autonomie gouvernementale et de la prestation de services de programmes et mise au point d'interventions appropriées afin de s'attaquer à ces questions.*

Ressources financières et humaines

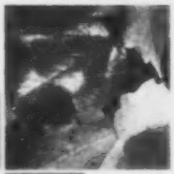
	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières ***(en millions de $)***			
Dépenses de fonctionnement brutes	74,2	74,5	74,6
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs	127,0	131,0	135,0
Total	205,1	209,4	213,5
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	663	663	663

Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Ressources financières ***(en millions de dollars)***			
Service fédéral de médiation et de conciliation	7,0	7,0	7,0
Opérations nationales du travail	164,3	168,2	172,2
Affaires internationales et intergouvernementales du travail	5,4	5,4	5,4
Politiques et information sur les lieux de travail	3,5	3,5	3,5
Affaires du travail autochtones	0,3	0,3	0,3
Répartition des services ministériels [a]	23,5	23,9	24,0
Autres [b]	1,1	1,1	1,1
Total	205,1	209,4	213,5
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	663	663	663

a *Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.*

b *La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.*



Résultat stratégique

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

Dans les années 1990, le Canada était confronté à un problème grandissant d'itinérance, en particulier dans les grands centres urbains du pays. L'itinérance est la manifestation la plus extrême de la pauvreté, de l'exclusion sociale, de la marginalisation et du problème du logement. Elle regroupe souvent les conditions les plus difficiles sur les plans social, économique, de la santé et du développement auxquelles une personne ou une famille peut faire face, et elle s'attaque aux populations les plus vulnérables et à risque. Pour s'attaquer à cette situation, le gouvernement du Canada a lancé le 17 décembre 1999 l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA)[25], une initiative triennale.

L'itinérance continue d'être un problème important qui touche les individus et les familles dans des petites et grandes collectivités partout au Canada, entraînant toute une panoplie de problèmes sur le plan social et sur le plan du logement. L'itinérance a également des incidences négatives sur la capacité des Canadiens de participer pleinement au marché du travail et sur la capacité du pays de bâtir une économie du XXI^{e} siècle. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a reconnu l'initérance comme une priorité nationale et a prolongé l'Initiative de partenariats en action communautaire pour une durée de trois ans (2003-2006) afin que les communautés disposent des outils pour planifier et mettre en œuvre les stratégies locales visent à contribuer à la réduction de l'itinérance.

L'INSA est une initiative communautaire, et le processus inclusif de planification communautaire en est un élément clé. Au total, 61 communautés canadiennes (qui représentent 75 p. 100 de la population) ont procédé à une évaluation de leurs plans communautaires et les ont mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des besoins et de mieux cibler des catégories de population telles que les jeunes et les Autochtones. Au fil des ans, afin d'assurer la viabilité de leurs initiatives, les collectivités ont établi des partenariats avec tous les ordres de gouvernement de même qu'avec les secteurs public et sans but lucratif. Ces partenariats ont permis de concevoir des projets communautaires novateurs et de tirer parti des contributions de financement de l'INSA, de sorte que les collectivités ont pu répondre à un plus grand nombre de besoins sur le plan des installations et des services.

---

[25] *L'Initiative nationale pour les sans-abri est une initiative horizontale importante comprenant notamment plusieurs partenaires, incluant des organisations et d'autres ordres de gouvernements et est administrée par RHDCC. Des détails sur cette initiative horizontale sont disponibles à l'adresse suivante :* http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp.

Cette année, à l'appui de sa Stratégie du capital humain, le ministère prévoit s'attaquer à ces questions touchant le logement et l'itinérance. RHDCC s'engage à travailler, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), à tabler sur les programmes actuels et à élaborer de nouvelles initiatives afin de mettre en place un continuum complet de services liés au logement pour tous les Canadiens. Le Ministère s'engage également à accroître la capacité des collectivités d'établir des réseaux et de partager de l'information grâce au transfert de connaissances et à la mise en commun des pratiques exemplaires.

Priorités

- Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, afin de garantir aux personnes et aux familles canadiennes un continuum de services en matière de logements qui répondent à leurs besoins
- Élargir les relations et les partenariats avec les organismes fédéraux, le secteur privé, les syndicats et les fondations afin de les mobiliser pour la conception d'une intervention coordonnée destinée à s'attaquer aux problèmes de l'itinérance et du logement.
- Constituer un réseau de partage de l'information, de concert avec un large éventail de partenaires, qui sera le dépositaire de connaissances et de pratiques exemplaires et en assurera le transfert, afin de concevoir des solutions efficaces au problème de l'itinérance.
- Permettre aux collectivités d'assurer une plus grande disponibilité et accessibilité à un continuum complet de services en mettant l'accent sur le logement de transition et le logement supervisé.

Activité de programmes

Sans-abri – Grâce à des partenariats, cette activité de programmes aide les collectivités à mettre en œuvre des mesures qui aident les personnes et les familles sans abri à parvenir à l'autonomie, contribuant ainsi à la société et à l'économie. *http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp*

Résultats attendus

- *Contribution à la réduction de l'itinérance.*

Priorités

- **Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement**

  Plans

  - Élaborer le fondement stratégique et le financement du cadre de référence canadien en matière de logement fondé sur l'établissement de partenariats.
  - Diriger la conception du cadre de référence canadien en matière de logement, y compris le renouvellement de l'Initiative de partenariats en action communautaire.

- **Élargir les partenariats afin de s'attaquer aux problèmes de l'itinérance et du logement**

  Plans

  - Mettre en œuvre les nouvelles initiatives horizontales élargies facilitant l'accès des collectivités aux ressources, aux programmes et à l'expertise en ce qui a trait aux solutions pour régler les problèmes de l'itinérance et du logement.
  - Tenir une table ronde consultative sur l'itinérance avec des dirigeants du secteur privé et du monde syndical afin de donner des conseils au Ministre sur la participation du secteur privé à la mise en œuvre de solutions à l'itinérance et aux problèmes de logement et établir des liens avec les entreprises à l'échelle communautaire.
  - Appuyer les groupes d'entreprises, les associations professionnelles ainsi que d'autres partenaires clés des syndicats, du secteur privé et du secteur non gouvernemental, à l'échelle nationale, afin de faire participer leurs membres à la mise en œuvre des solutions à l'itinérance et aux problèmes de logement.

- **Constituer un réseau de partage de l'information**

  Plans

  - Élaborer et créer des approches et des pratiques exemplaires prometteuses et les diffuser au moyen du site Web du Secrétariat national pour les sans-abri (SNSA) et d'événements publics.
  - Faire la promotion des séances de partage d'information du Réseau d'apprentissage sur les partenariats et diffuser des produits de partenariat spécialisés au moyen du site Web du SNSA.
  - Étendre le réseau national de fournisseurs de services de refuges sur l'ensemble du territoire canadien utilisant le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri afin de promouvoir le partage de l'information aux fins de la diffusion de données comparables touchant les caractéristiques de l'itinérance.
  - Améliorer le site Web du SNSA afin de faciliter l'accès à l'information sur l'itinérance et le partage de celle-ci parmi les 61 communautés désignées.

- **Permettre aux collectivités d'assurer une plus grande disponibilité et accessibilité à un continuum de services**

Plans

- Mettre en œuvre à l'échelle nationale la Stratégie d'apprentissage pour « Pas dans ma cour » en partenariat avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement.
- Rendre compte des investissements consentis dans les projets afin de montrer qu'on est passé de la mise en place de mesures d'urgence à l'offre de logements supervisés et de transition.

Programmes à l'appui des priorités

L'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC) – L'IPAC vise à augmenter la disponibilité des divers services et installations du continuum de services – de l'itinérance à l'autonomie et à un mode de vie indépendant – ainsi que l'accès à ceux ci (refuges d'urgence, logements de transition/supervisés, prévention). Les projets financés par l'IPAC soutiennent les domaines prioritaires cernés à la faveur d'un processus de planification communautaire inclusif. En plus d'offrir une aide financière aux collectivités, l'IPAC les encourage à travailler en partenariat avec les gouvernements provinciaux/ territoriaux et les administrations municipales de même qu'avec les secteurs privé et bénévole afin de renforcer les capacités actuelles et de concevoir des solutions intégrées face aux problèmes de l'itinérance. Les collectivités se voient accorder un niveau de financement maximal qui doit être associé à un montant de contrepartie provenant d'autres sources communautaires (c. à d. collectes de fonds, promoteurs locaux, etc.). De plus, les collectivités doivent expliquer de quelle manière elles assureront la durabilité de leurs activités (c. à d. comment elles seront poursuivies une fois que le financement de l'IPAC aura pris fin). *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/SCPI_f.asp*

Résultats attendus

- *Continuum complet de services afin d'aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de joindre les rangs des sans-abri.*
- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

Autochtones sans abri en milieu urbain (ASAMU) – Parmi les Autochtones, l'itinérance représente un grave problème dans un certain nombre de collectivités et ce sont les interventions mises au point à l'échelle locale qui sont les plus efficaces pour s'attaquer à ce problème. L'INSA continuera de répondre aux besoins particuliers de la population autochtone grâce à son volet ASAMU. Celui-ci offre la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins des Autochtones sans abri au moyen de services adaptés à leur culture. Le renforcement des capacités tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des collectivités autochtones grâce à la planification communautaire, à la prise de décisions et à l'établissement de partenariats est un aspect essentiel d'ASAMU. Aucune contribution de contrepartie n'est exigée; toutefois, on encourage les collectivités à verser des contributions lorsqu'elles le

peuvent. Le Secrétariat national pour les sans-abri travaille avec la Division de l'interlocuteur fédéral du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) afin d'assurer la complémentarité des projets pilotes menés dans le cadre de la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (SAMU) et le volet ASAMU de l'INSA. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_f.asp*

Résultats attendus

- *Continuum complet de services destinés à aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de joindre les rangs des sans-abri.*
- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

Système d'information sur les personnes et les familles sans-abri (SISA) – On ne dispose que de très peu d'information crédible ou de méthodes fiables pour déterminer la taille ou l'étendue de la population des sans-abri, le nombre total de refuges sur l'ensemble du territoire canadien, les mesures de soutien et les services liés à l'itinérance offerts par les refuges et la diversité de la clientèle de ces refuges. Afin de mieux combler les lacunes de nos connaissances actuelles, le SISA met à la disposition des fournisseurs des services un système de gestion des données électroniques qui permet aux refuges de partager de l'information et d'établir des partenariats avec des intervenants à l'échelle locale, municipale, provinciale/territoriale, fédérale ainsi qu'avec le secteur privé. L'information obtenue grâce au SISA permet d'appuyer les efforts des collectivités touchant la planification à long terme et la création de capacités afin de s'attaquer au problème de l'itinérance à l'échelle locale. Ce réseau de partage de données permettra de mettre au point une base de données nationale qui aidera à mieux comprendre la taille et l'étendue de la population des sans-abri dans les refuges, de guider l'élaboration de politiques éclairées et d'améliorer les pratiques de gestion à l'intérieur du réseau de refuges. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_f.asp*

Résultats attendus

- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

Programme de recherche national (PRN) – Ce programme a pour objet de combler les lacunes de nos connaissances quant au problème de l'itinérance au Canada. Grâce à ce programme, il sera possible

- d'enrichir la base de recherches stratégiques et pertinentes pour la collectivité;
- d'encourager et d'appuyer l'établissement de partenariats de recherche (avec des organismes de recherche et des organismes communautaires, d'autres ministères fédéraux et des chercheurs universitaires);
- de faciliter la mise en commun de pratiques exemplaires et le transfert de connaissances.

En fournissant des fonds aux partenaires afin de renforcer leur capacité à développer une meilleure compréhension du phénomène de l'itinérance, le PNR favorisera l'élaboration et l'évaluation de solutions efficaces de lutte contre l'itinérance. Cet aspect est vital pour faire une utilisation efficiente de ressources rares et pour soutenir les efforts communautaires à long terme. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp*

Résultats attendus

- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

Fonds régional d'aide aux sans-abri (FRASA) – Ce fonds vise à soutenir les petites collectivités et les collectivités rurales qui sont confrontées à l'itinérance dans leurs milieux et qui, bien souvent, font face à divers obstacles pour répondre aux questions liées à l'itinérance. Les sans-abri ou les personnes qui risquent de le devenir doivent souvent déménager dans les grands centres urbains afin de se prévaloir des mesures de soutien et services liés à l'itinérance. Cette situation impose un fardeau plus important aux réseaux de services de ces collectivités plus grandes. Le FRASA fournit des fonds afin de mettre en place les services de soutien nécessaires pour prévenir l'itinérance et stabiliser les conditions de logement des personnes et familles à risque. Le Fonds favorise également la création d'un large éventail de partenariats. De plus, les besoins particuliers des groupes de jeunes occupent une place centrale dans les processus de planification et de mise en œuvre. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp*

Résultats attendus

- *Continuum complet de services afin d'aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de joindre les rangs des sans-abri.*

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri (IBIEFSA) – Cette initiative met des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition de collectivités d'un bout à l'autre du Canada afin de les aider à répondre aux besoins liés à l'itinérance en coordination avec le Secrétariat national pour les sans-abri. Les projets visant à combattre l'itinérance – qui doivent être financièrement viables et durables – aident les collectivités à surmonter les difficultés liées à la nécessité d'engager des dépenses en immobilisations élevées pour l'achat de terrains ou d'immeubles. Le ministères et les organismes fédéraux que l'on a encouragé à mettre de tels biens immobiliers à la disposition des sans-abri reçoivent un montant correspondant à la valeur marchande des biens immobiliers excédentaires puis les mettent à la disposition d'organismes communautaires, du secteur sans but lucratif et d'autres ordres de gouvernement – pour un coût nominal afin de les aider à prévenir et alléger le problème de l'itinérance. Un financement supplémentaire visant à couvrir les coûts de construction et de rénovation peut également être offert grâce à des programmes fédéraux connexes tels que l'IPAC et les programmes de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Trois organismes du gouvernement du Canada – Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Secrétariat national pour les sans-abri/Ressources humaines et Développement des compétences Canada (SNSA/RHDC) et la SCHL – participent à titre de partenaires à l'échelle nationale et régionale à la mise en œuvre et à la gestion de cette initiative. *http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp*

Résultats attendus

- *Continuum complet de services afin d'aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de joindre les rangs des sans-abri.*

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007[a]	2007-2008[a]
Ressources financières *(en millions de $)*			
Dépenses de fonctionnement brutes	38,5	0,2	0,2
Subventions et contributions non législatives	141,1	0,0	0,0
Total	179,6	0,2	0,2
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	280	1 [b]	1 [b]

a *L'initiative nationale pour les sans-abri est présentement une initiative de trois ans qui se termine en mars 2006.*

b *Pour 2006-2007 et 2007-2008, un poste est transféré de Infrastructures Canada, Secrétariat des sociétés d'État afin d'appuyer l'honorable Joseph Fontana, ministre du Travail et du Logement, dans le cadre de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).*

Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007 [c]	2007-2008 [c]
Ressources financières *(en millions de dollars)*			
Initiative de partenariats en action communautaire	132,9	0,1	0,1
Autochtones sans-abri en milieu urbain	21,5	-	-
Fonds régional d'aide aux sans-abri	7,1	-	-
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	0,1	-	-
Système d'information sur les personnes et les familles sans-abri	1,9	-	-
Programme de recherche national	3,9	-	-
Répartition des services ministériels [a]	12,2	0,1	0,1
Autres [b]	-	-	-
Total	179,6	0,2	0,2
Ressources humaines [c]			
Équivalents temps plein	280	1[d]	1[d]

a *Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.*

b *La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.*

c *L'initiative nationale pour les sans-abri est présentement une initiative de trois ans qui se termine en mars 2006.*

d *Pour 2006-2007 et 2007-2008, un poste est transféré de Infrastructures Canada, Secrétariat des sociétés d'État afin d'appuyer l'honorable Joseph Fontana, ministre du Travail et du Logement, dans le cadre de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).*

Résultat stratégique

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples assurant la satisfaction de la clientèle

Lorsque les citoyens font appel aux programmes et services du gouvernement du Canada, ils s'attendent à recevoir un service rapide, équitable, éclairé et courtois et à obtenir des résultats, et ils méritent de recevoir des services de cette qualité. Dans un milieu complexe, RHDCC s'est engagé à offrir le niveau le plus élevé possible de services de qualité, axés sur les citoyens de façon à répondre aux besoins et aux attentes des Canadiens dans un cadre multimodes qui comprend le service en personne, par courrier, par Internet et par téléphone.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, le Ministère s'attache à mettre en œuvre des programmes et services qui sont faciles d'accès et où il est facile de s'y retrouver, et qui sont dispensés par une fonction publique moderne et novatrice. RHDCC s'efforce d'être un chef de file dans la prestation de programmes et de services dont les citoyens ont besoin selon les modalités abordables et durables. De plus, le Ministère gère le mode de service en personne de l'initiative Service Canada[26], une initiative horizontale dont le mandat est d'offrir aux Canadiens l'accès à un large éventail de services du gouvernement du Canada faisant intervenir de nombreux partenaires fédéraux grâce à un guichet unique.

Dans ses efforts pour améliorer la qualité et la pertinence de la prestation de services et l'exécution de ses programmes, RHDCC a le soutien de fonctions de leadership en politique stratégique, de planification, de communications et de gestion intégrées.

En 2005-2006, RHDCC prévoit continuer de mettre au point un réseau plus efficace de prestation des services mettant à profit le renforcement de l'élaboration des politiques, de l'examen du rendement et de l'évaluation de programme.

Il importe de souligner que les indicateurs de rendement dont il est rendu compte dans le cadre de ce résultat stratégique portent sur des efforts de prestation de services combinés de divers activités de programme et, dans la mesure du possible, le Ministère a indiqué des indicateurs précis pour les différentes activités de programmes.

---

26 *On trouve les détails de cette initiative horizontale à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp*

Priorités

- Assurer un mode de prestation en personne durable du Réseau de prestations et services et harmoniser le réseau avec les initiatives de transformation du service.
- Exercer un leadership relativement au processus de renouvellement des politiques.
- Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation de rapports au public quant à l'atteinte des résultats.
- Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation comme il est indiqué dans les plans approuvés par le Comité de vérification et d'évaluation.

Activité de programmes

Politique, programme et soutien à la prestation des services – Le réseau régional de prestation des services en personne offre des services directs aux clients pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada. Cette activité comprend également le soutien en matière de politiques et de communications.

Résultats attendus

- *Conseils stratégiques efficaces, communications et prestation des programmes et services.*

Priorités

- **Assurer un mode de prestation en personne durable du Réseau de prestation des services**

  Plans

  - Offrir une aide continue aux opérations régionales et locales et surveiller le rendement régional et les niveaux de satisfaction de la clientèle.
  - Diriger des initiatives visant à remanier le mode de prestation en personne du Réseau de prestation des services et veiller à son harmonisation avec d'autres modalités de prestation des services.
  - Œuvrer au renforcement des partenariats dans le cadre de l'initiative actuelle de Service Canada, tels que le partenariat de Service Canada et du Bureau des passeports qui améliore l'accès aux Canadiens qui demandent un passeport. Prolonger le partenariat avec le Bureau des passeports pour une période supplémentaire de douze (12) mois dans les trois centres d'accès de services de Service Canada; d'autres endroits pourraient être ajoutés au besoin et des fonds sont disponibles à cette fin.

- Participer activement au Projet de guichets d'Ottawa avec la province de l'Ontario et la municipalité d'Ottawa afin d'offrir des services à guichet unique pour tous les ordres de gouvernement.
- Coordonner les interventions menées à l'échelle du Ministère face à des incidents ou des urgences qui ont des incidences sur la prestation des services et diriger des initiatives qui auront pour effet d'améliorer les pratiques et outils de gestion des incidents afin de faciliter les interventions de la gestion à l'avenir.

- **Exercer un leadership relativement au processus de renouvellement des politiques du Ministère**

  Plans

  - Élaborer des cadres stratégiques sur le capital humain qui englobent l'apprentissage continu, la stratégie des compétences en milieu de travail et les programmes relatifs au marché du travail.
  - Mettre en lumière les changements conceptuels clés, les domaines prioritaires en vue de l'amélioration du système d'apprentissage et les liens entre la politique sur l'apprentissage et les objectifs sociaux et économiques plus larges du gouvernement.
  - Dresser un plan de recherche pluriannuel pour le Ministère afin de financer des recherches externes intéressant RHDCC.
  - Gérer le budget des enquêtes du Ministère, veiller au financement d'enquêtes disposant de sources fiables d'information aux fins des politiques, de la recherche et de l'évaluation.

- **Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation de rapports au public quant à l'atteinte des résultats**

  Plans

  - Continuer de renforcer et d'affiner le cadre de mesure du rendement du Ministère en examinant et revoyant les indicateurs liés aux résultats stratégiques.
  - Continuer à mettre en œuvre la Gestion intégrée du risque (GIR) dans l'ensemble du Ministère grâce à une stratégie visant à renforcer la pratique de la GIR et le soutien continu de la haute direction.

- **Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation**

  Plans

  - Exécuter de nouveaux plans de travail de vérification et d'évaluation axés sur le risque.
  - Mettre en œuvre le Plan de vérification à long terme qui a été mis au point au moyen d'une approche axée sur le risque afin d'assurer la présentation des rapports de vérification en temps opportun.

Programmes à l'appui des priorités

Exécution et prestation des programmes et services régionaux et locaux – Ce programme met en œuvre et maintien un Réseau de prestation des services en personne à l'échelle nationale qui facilite la prestation des programmes et des services de RHDCC et de Développement social Canada (DSC), répond aux besoins et préférences des citoyens et des collectivités, soutient l'engagement de RHDCC à l'égard de l'excellence du service et de la transformation de services, et est en mesure d'intégrer les services en personne d'autres ministères canadiens.

Résultats attendus

- *Exécution de programmes et prestation de services efficaces destinés aux citoyens au moyen du mode de prestation en personne du Réseau de prestation des services.*

Politique stratégique et Planification – Ce programme exerce un leadership en matière de politique stratégique qui soit intégré au cycle de planification et qui se fonde sur les résultats de vérification et d'évaluation et sur des recherches rigoureuses et des partenariats, et ce pour l'ensemble des secteurs de programmes.

Résultats attendus

- *Conseils rigoureux et opportuns en matière de politique stratégique et soutien de la direction du Ministère.*

Communications – Ce programme offre un soutien au Ministère en matière de communications, y compris le traitement et la coordination de la correspondance des ministres et des cadres, liaison entre les cabinets des ministres et les directions générales des programmes et production de divers rapports.

Résultats attendus

- *Communications efficaces à l'interne et à l'externe et soutien des cabinets des ministres.*

Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues		
	2005-2006 [a]	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de $)*			
Dépenses de fonctionnement brutes	230,1	255,2	253,9
Subventions et contributions non législatives [b]	0,0	0,0	0,0
Total	230,1	255,2	253,9
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	1 088	1 092	1 081

a Les dépenses prévues pour 2005-2006 reflètent une réduction de 2,3 millions de dollars liée aux économies à l'échelle gouvernementale relatives aux achats fédéraux (approvisionnement).

b Suite au décret du 3 février 2005, les dépenses prévues ont été diminuées du montant estimé des ressources à être transférées à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006 [a]	2006-2007	2007-2008
***Ressources financières** (en millions de dollars)*			
Exécution et prestation des services	84,4	84,4	84,4
Communications	48,4	57,9	57,1
Politique stratégique et Planification	26,1	31,1	30,8
Répartition des services ministériels [b]	71,2	81,8	81,6
Autres	-	-	-
Total	230,1	255,2	253,9
Ressources humaines			
Équivalents temps plein	1 088	1 092	1 081

a Les dépenses prévues pour 2005-2006 reflètent une réduction de 2,3 millions de dollars liée aux économies à l'échelle gouvernementale relatives aux achats fédéraux (approvisionnement).

b Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.

INFORMATION ADDITIONNELLE

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006* du Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités*.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation. Il est complet et exact.
- Il respecte les principes et les exigences décrits dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il est fondé sur la structure redditionnelle approuvée du ministère, représentée dans sa structure de gestion.
- Il fournit une base de reddition de comptes quant aux résultats recherchés ou obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont accordées.
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Alan Nymark
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Le 20 juillet 2004, le premier ministre a présenté son nouveau Cabinet, et notamment le ministre du Travail et du Logement. En plus des responsabilités liées au Travail et à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le ministre s'occupe de l'Initiative nationale pour les sans-abri.

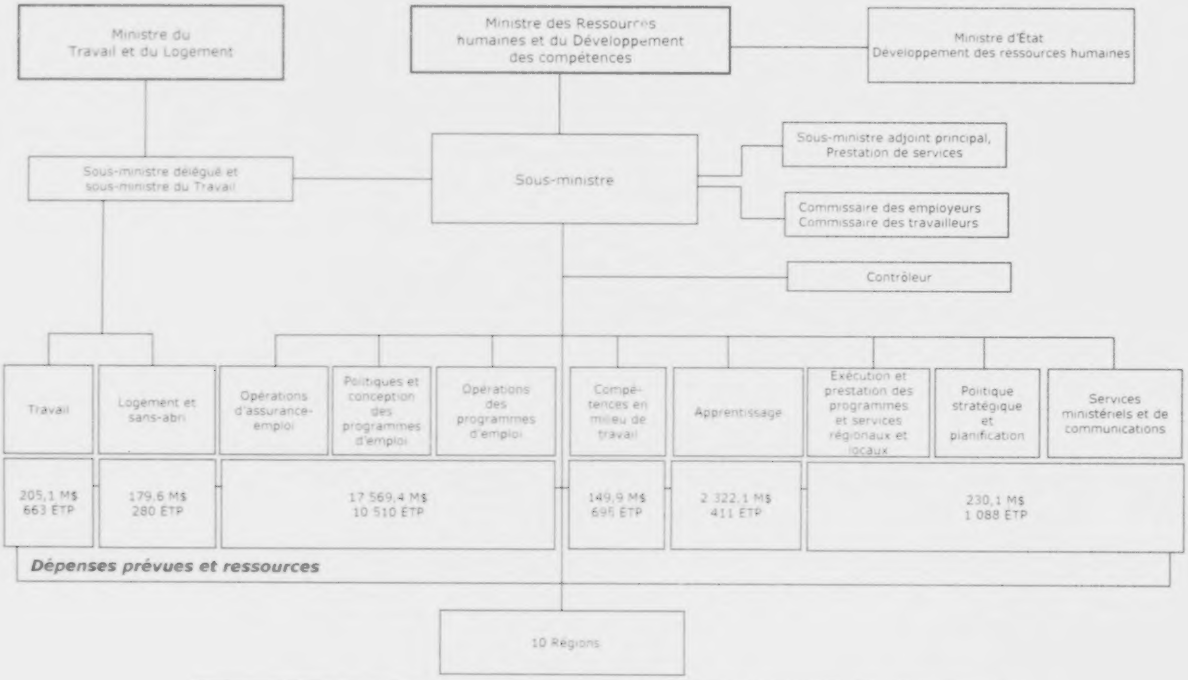
Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les indicateurs de rendement à l'appui du Programme du travail et de l'Initiative nationale pour les sans-abri sont présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Maryantonett Flumian
Sous-ministre déléguée et sous-ministre du Travail

RENSEIGNEMENTS SUR L'ORGANISATION

Organigramme

Ressources humaines et développement des compétences Canada

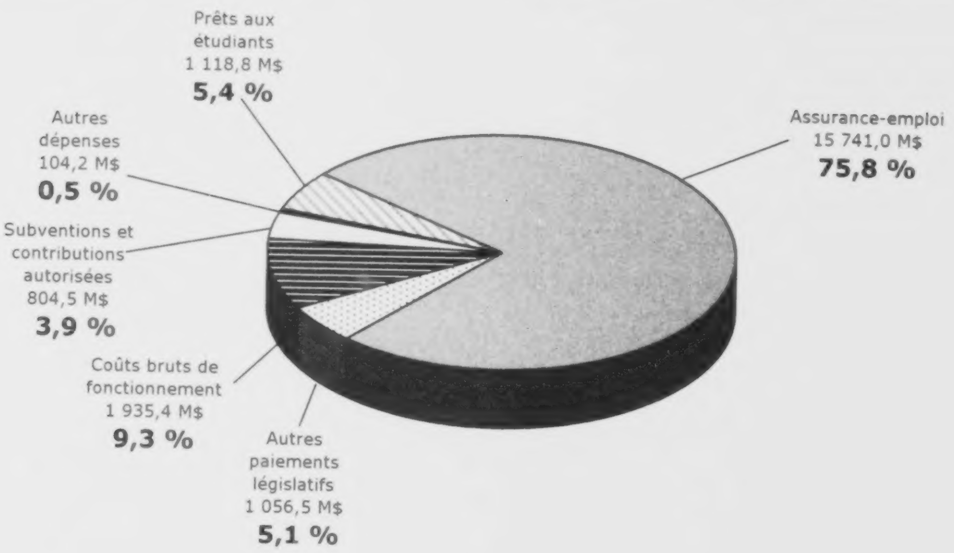


	(M$)	ÉTP
Total des dépenses prévues et ressources pour 2005-2006	**20 656,2**	**13 647**
Autres coûts :		
Coûts d'AE (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)	179,5	
Recouvrement liés à l'indemnisation des accidentés du travail	(75,3)	
TOTAL RHDCC consolidé	**20 760,4**	**13 647**

PROFIL DES DÉPENSES PRÉVUES EN 2005-2006

Les dépenses de RHDCC s'élèvent à plus de 20 milliards de dollars, dont 17 milliards ou 86 % sont des prestations directes versées aux Canadiens par l'entremise du programme d'assurance-emploi, des prêts offerts en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et d'autres paiements de transfert législatifs.

Total consolidé : 20 760,4 M$



Profil des dépenses prévues en 2005-2006

			(en millions de dollars)
Budgétaire			
Coûts nets de fonctionnement		590,3	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:			
Compte d'assurance-emploi	1 255,8		
Indemnisation des accidentés du travail	75,3		
Régime de pensions du Canada	14,0 [a]		
Sous-total	1 345,1	1 345,1	
Coûts brutes de fonctionnement — Sous-total		1 935,4	1 935,4
Subventions et contributions autorisés			804,5
Total des dépenses prévues			**2 739,9**
Autres			
Coûts administratifs du Compte d'a-e (AMG)	118,5		
Créances douteuses	61,0		
Sous-total	179,5		179,5
Recouvrement d'indemnisation des accidentés du travail			(75,3)
Total Autres			**104,2**
Non-budgétaire			
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérales sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)*			1 118,8 [b]
Total Non-budgétaire			**1 118,8**
Paiements de transfert législatifs			
Subventions et contributions :			
Autres paiements législatifs :			
Bon d'études canadien	85,0		
Prêts canadiens aux étudiants	409,2		
Subvention canadienne pour l'épargne-études	510,0		
Autres	0,2		
Sous-total	1 004,4		1 004,4
Prestations d'assurance-emploi			
Partie I	13 595,4		
Partie II	2 145,6		
Sous-total	15 741,0		15 741,0
Autres comptes à fins déterminées			52,1 [c]
Total des paiements de transfert législatifs			**16 797,5** [b]
TOTAL CONSOLIDÉ			**20 760,4**

a. *Le Régime de pension du Canada (RPC) se rapporte sous Développement social Canada (DSC) mais RHDCC recouvre les coûts des services affectés au RPC.*

b. *Les Canadiens bénéficient directement de ces deux montants.*

c. *Comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.*

TABLEAUX FINANCIERS

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein

Activités de programmes (en millions de dollars)	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues[a] 2005-2006	2006-2007	2007-2008
Budgétaire : Budget des dépenses				
Assurance-emploi	562,7	804,9	809,3	810,3
Programmes d'emploi	795,7	893,0	871,1	866,1
Compétences en milieu de travail	62,3	168,8	172,2	168,7
Apprentissage	879,5	929,5	953,6	974,8
Travail	185,4	205,8	210,2	214,2
Sans-abri	195,9	180,0	0,2[b]	0,2[b]
Politique, programme et soutien à la prestation des services	206,1	351,5	373,7	372,4
Dépenses brutes du Budget des dépenses	**2 887,6**	**3 533,5**	**3 390,3**	**3 406,7**
Moins : Recettes disponibles	(894,2)	(1 347,0)	(1 360,3)	(1 362,0)
Dépenses nettes	1 993,4	2 186,5	2 030,0	2 044,7
Non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)	1 254,7	1 040,8	882,8	784,1
Ajustements budgétaires :				
Budget des dépenses Supplémentaires A				
- Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto	35,0	s/o	s/o	s/o
- Stratégie de développement des ressources humaines pour les autochtones	25,0			
- Communautés minoritaires de langue officielle	10,0			
- Évaluation et reconnaissance des titres de compétence étrangers	8,7			
- Réalignement des ressources entre Développement social et Ressources humaines et Développement des compétences	8,6			
- Report du budget de fonctionnement	7,8			
- Projets pilotes pour les travailleurs âgés	5,4			
- Fonds pour des initiatives de prévention du racisme	2,0			
- Gouvernement en direct	1,9			
- Nouvelle répartition à l'échelle de l'administration fédérale	(2,2)			
- Transfert aux autres ministères fédéraux	(0,1)			
Total des supplémentaires A	102,1			
Budget des dépenses Supplémentaires B (proposé)				
- Programme de Prêts canadiens aux étudiants	14,9	s/o	s/o	s/o
- Subventions canadiennes pour l'épargne-études	25,0			
- Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)	(51,8)			
Total des supplémentaires B	(11,9)			
Autres :				
- CT Crédit 15	1,0	s/o	s/o	s/o
- Régime d'avantages sociaux pour les employés	(5,6)			
- Gels	(79,5)			
Total des Autres	(84,1)			

Suite... ⇨

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein (suite)

(en millions de dollars)	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	2006-2007	2007-2008
Annonces faites dans le Budget :				
Budget 2004				
- Stratégie de développement des ressources humaines pour les autochtones	s/o	25,0	25,0	25,0
- Fonds d'infrastructure des centres de formation		10,0	10,0	5,0
- Bon d'études canadien		100,0	110,0	130,0
- Subventions canadiennes pour l'épargne-études modifiées		80,0	80,0	80,0
- Aide à la transition aux études post-secondaire		45,0	48,0	51,0
- Bonification des Prêts aux étudiants		14,0	18,0	16,0
Sous-Total Budget 2004		274,0	291,0	307,0
Budget 2005				
- Stratégie des compétences en milieu de travail	s/o	25,0	50,0	50,0
- Secrétariat national à l'alphabétisation		5,0	10,0	15,0
- Rajustements des programmes d'aide financière aux étudiants - Renonciation au remboursement de prêts (PCPE)		3,0	2,0	3,0
- Économies en approvisionnement		(0,4)	-	-
Sous-Total Budget 2005		32,6	62,0	68,0
Autres				
- Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto [c]	s/o	(116,8)	(115,8)	(115,8)
- Communautés minoritaires de langue officielle		13,8	13,8	13,8
- Programme de stages pour les jeunes - Transfert de AGRHFPC		9,2	1,2	1,2
Sous-Total Autres		(93,8)	(100,8)	(100,8)
Total des ajustements budgétaires	6,1	212,8	252,2	274,2
Adjustements non budgétaires :				
- Bonification des Prêts aux étudiants	s/o	78,0	85,0	98,0
Total des ajustements budgétaires et non budgétaires	6,1	290,8	337,2	372,2
Total des dépenses prévues	3 254,2	3 518,1	3 250,0	3 201,0
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	16 893,1 [d]	17 312,4	17 855,2	s/o [e]
Autres comptes à fins déterminées	55,3	52,1	49,1	46,1
Recouvrements ministériels imputés au RPC	6,8	14,0	15,5	s/o
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du RPC	(103,2)	(136,2)	(133,6)	s/o
Total consolidé pour RHDCC	20 106,2	20 760,4	21 036,2	3 247,1 [e]
Moins : Recettes non disponibles	(276,9)	(337,6)	(356,4)	(371,1)
Plus : Services reçus sans frais	13,0	15,4	13,7	13,8
Total de RHDCC	**19 842,3**	**20 438,2**	**20 693,5**	**2 889,8** [e]
Équivalents temps plein	13 133	13 647	12 927	12 892

a. L'augmentation du montant des dépenses prévues à partir de 2005-2006 est due principalement au transfert de fonds pour les services partagés de Développement social Canada (DSC) à Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC).

b. L'initiative nationale pour les sans-abri est présentement une initiative de trois ans qui se termine en mars 2006.

c. Suite au décret du 3 février 2005, les dépenses prévues ont été diminuées du montant estimé de ressources à être transférées à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

d. Les prestations d'assurance-emploi pour 2004-2005 représentent les prévisions du Budget 2005.

e. Les dépenses prévues pour les prestations versées en vertu de l'assurance-emploi (Parties I et II) sont présentées pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.

Points saillants d'ordre financier

Le montant prévu des dépenses consolidées de RHDCC s'élève à 20 760,4 millions de dollars pour 2005-2006, ce qui représente une augmentation de 654,2 millions de dollars par rapport aux prévisions de 2004-2005 qui sont de 20 106,2 millions de dollars. Cet écart s'explique principalement par :

- une augmentation de 39,4 millions de dollars en dépenses de fonctionnement nettes, principalement attribuable à :
  - un transfert entre Développement social Canada (DSC) et RHDCC pour le financement des Services partagés, le bureau du Contrôleur et les autres ajustements techniques (7,3 millions de dollars). Ceci inclut aussi un transfert de 536,4 millions de dollars pour le coût des services partagés fournis par DSC, compensé par une augmentation de recettes de 422,4 millions de dollars;
  - à des fonds additionnels pour mettre en œuvre des initiatives annoncées dans les Budgets fédéraux de 2004 et 2005 (20,6 million de dollars); et
  - des postes des Budgets supplémentaires et des gels de fonds relatifs à 2004-2005 (11,5 millions de dollars);
- une augmentation de 224,1 millions de dollars en paiements législatifs qui découle principalement de la mise en application du nouveau Bon d'études canadien (85,0 millions de dollars) et de la bonification du programme de Subventions canadiennes pour l'épargne-études (80,0 millions de dollars) et du Programme canadien de prêts aux étudiants (59,0 millions de dollars) tel qu'annoncé dans le Budget fédéral 2004;
- une diminution nette de 84,1 millions de dollars des prêts consentis en vertu de *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui reflète un ajustement à la hausse de la valeur estimée des déboursés de prêts canadiens (62,5 millions de dollars) en fonction des dernières projections démographiques et économiques publiées par le Bureau de l'actuaire en chef et un ajustement à la hausse de la valeur estimée des remboursements des emprunteurs (146,6 millions de dollars); et
- une augmentation de 419,3 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. L'augmentation des prestations découle de la hausse de 2,6 % de la moyenne des prestations hebdomadaires et de la hausse de 0,5 % du nombre prévu de prestataires.

Pour l'exercice 2006-2007, le ministère prévoit un montant des dépenses consolidées de 21 036,2 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 275,8 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues de 2005-2006. Les changements principaux sont attribuables à :

- une diminution de 30,4 millions de dollars en dépenses de fonctionnement nettes principalement causée par la fin du financement pour l'Initiative nationale pour les sans-abri, qui a été prolongée seulement pour les exercices de 2003-2004 à 2005-2006;
- une diminution de 126,0 millions de dollars en subventions et contributions principalement attribuable à la fin du financement pour l'Initiative nationale pour les sans-abri, qui a été prolongée seulement pour les exercices de 2003-2004 à 2005-2006 (141,1 millions de dollars), une augmentation de 25 millions de dollars pour l'annonce faite au Budget 2005 pour la Stratégie des compétences en milieu de travail et une diminution de 8,0 millions de dollars pour le Programme de jeunes stagiaires;
- une augmentation de 46,4 millions dollars en paiements législatifs qui découle principalement des annonces des Budgets 2004 et 2005 pour le Bon d'études canadien (montant additionnel de 6,0 millions de dollars) et du Programme canadien de prêts aux étudiants (montant additionnel de 7,0 millions de dollars) et aux augmentations des prévisions relatives au Programme canadien de prêts aux étudiants (13,4 millions de dollars) et à la Subvention canadienne pour l'épargne-études (10,0 millions de dollars);
- une diminution nette de 151,0 millions de dollars des prêts consentis en vertu de *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui reflète un ajustement à la baisse de la valeur estimée des déboursés de prêts canadiens (8,0 millions de dollars) en fonction des dernières projections démographiques et économiques publiées par le Bureau de l'actuaire en chef et un ajustement à la hausse de la valeur estimée des remboursements des emprunteurs (143,0 millions de dollars); et
- une augmentation de 542,8 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. La croissance des dépenses reflète l'augmentation de la projection du nombre de personnes admissibles aux prestations et à l'augmentation de la moyenne des prestations.

Pour l'exercice 2007-2008, le ministère prévoit des dépenses nettes de 3 201,0 millions de dollars (à l'exclusion des comptes à fins déterminées), ce qui représente une diminution de 49,0 millions de dollars par rapport aux dépenses nettes prévues de l'exercice 2006-2007. Cet écart s'explique en grande partie par :

- une augmentation de 47,4 millions de dollars en paiements législatifs qui découle principalement des annonces du Budget fédéral de 2004 pour le Bon d'études canadien (montant additionnel de 20,0 millions de dollars) et aux augmentations des prévisions relatives au Programme canadien de prêts aux étudiants (9,4 millions de dollars) et à la Subvention canadienne pour l'épargne-études (15,0 millions de dollars); et

- une diminution de 85,7 millions de dollars des prêts consentis en vertu de *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui reflète un ajustement à la hausse de la valeur estimée des déboursés de prêts canadiens (42,8 millions de dollars) en fonction des dernières projections démographiques et économiques publiées par le Bureau de l'actuaire en chef et un ajustement à la hausse de la valeur estimée des remboursements des emprunteurs (128,5 millions de dollars).

Le tableau suivant fournit de l'information financière relative à l'année budgétaire en cours seulement.

Tableau 2 : Activités de programmes

(en millions de dollars)	2005-2006							
	Budget principal des dépenses Budgétaire					Budget principal des dépenses Non budgétaire		
Activités de programmes	Budget de fonctionnement	Subventions et contributions	Bruts	Recettes	(Net) Total des dépenses prévues	Prêts	Ajustements (Dépenses prévues non incluses dans le budget principal) [a]	Total des dépenses prévues
Assurance-emploi	804,7	0,2	804,9	(711,5)	93,4	-	(0,3)	**93,1**
Programmes d'emploi	388,9	504,1	893,0	(274,4)	618,6	-	46,5	**665,1**
Compétences en milieu de travail	128,5	40,3	168,8	(95,1)	73,7	-	20,4	**94,1**
Apprentissage	112,8	816,7	929,5	(6,6)	922,9	1 040,8	343,7	**2 307,4**
Travail	201,9	3,9	205,8	(76,0)	129,8	-	(0,7)	**129,1**
Sans-abri	38,9	141,1	180,0	0,0	180,0	-	(0,3)	**179,7**
Politique, programme et soutien à la prestation des services	234,7	116,8	351,5	(183,4)	168,1	-	(118,5)	**49,6**
Total	**1 910,4**	**1 623,1**	**3 533,5**	**(1 347,0)**	**2 186,5**	**1 040,8**	**290,8**	**3 518,1**

a. *La répartition des dépenses prévues par secteur d'activité a été ajustée comparativement à celle présentée au Budget principal des dépenses afin de refléter de façon plus exacte les décisions organisationnelles prises récemment.*

Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

2005-2006 (en milliers de dollars)

Item voté ou législatif		Budget principal 2005-2006	Budget principal 2004-2005
1	Dépenses de fonctionnement	266 045	258 702
5	Subventions et contributions	839 664	719 887
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences - Traitement et allocation pour automobile	70	70
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	70	70
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	263 800	250 100
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	100	500
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	11 700	18 900
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	70 600	75 400
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	83 000	79 800
(L)	Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions canadiennes pour l'épargne-études de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*	430 000	385 000
(L)	Prestations de retraite supplémentaires - Pensions pour les agents des rentes sur l'État	35	35
(L)	Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	22	22
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	145	145
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	51 000	51 000
(L)	Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*	-	12 500
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	170 255	141 291
	Total budgétaire	2 186 506	1 993 422
	Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 040 800	1 254 700
	Total du Ministère	3 227 306	3 248 122

Points saillants d'ordre financier

Le Budget principal des dépenses de RHDCC pour 2005-2006 s'élève à 3 227,3 millions de dollars. Ce montant représente une diminution nette de 20,8 millions de dollars sur le montant de 3 248,1 millions de dollars du Budget principal des dépenses de 2004-2005. Voici les principaux changements :

- une augmentation de 7,3 millions de dollars des dépenses de fonctionnement nettes, principalement attribuable à un transfert entre DSC et RHDCC pour le financement des Services partagés, le bureau du Contrôleur et les autres ajustements techniques, ainsi qu'à une réduction visant l'engagement à l'échelle du gouvernement qui a pour but d'assurer un milliard de dollars en compressions continues des dépenses;
- une augmentation de 119,8 millions de dollars en subventions et contributions votées – Crédit 5 attribuable en grande partie aux fonds transférés de Transports Canada pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto;
- une diminution de 8 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) attribuable à : un changement dans l'information prévisionnelle réduisant les coûts des fournisseurs de services (16,9 millions de dollars); un transfert de RHDCC à DSC pour les agences de recouvrement privées (12,5 millions de dollars); une augmentation des paiements législatifs attribuable aux répercussions des mesures touchant les prêts d'études canadiens, annoncées dans le Budget 2003, sur les coûts des paiements compensatoires (18,2 millions de dollars); une augmentation, des subventions canadiennes pour études (3,2 millions de dollars);
- une augmentation de 45,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études, de 385,0 millions de dollars à 430,0 millions de dollars, en raison des demandes de subventions qui ont tendance à augmenter;
- une augmentation nette de 29,0 millions de dollars quant aux coûts des avantages sociaux des employés liés à une hausse des coûts salariaux; et
- une diminution de 213,9 millions de dollars en paiements non budgétaires pour les prêts accordés en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants, passant de 1 254,7 million de dollars à 1 040,8 million de dollars. Cette diminution est surtout attribuable aux répercussions sur le portefeuille de prêts des remboursements par les emprunteurs.

Tableau 4 : Coût net pour le ministère pour l'année budgétaire

2005-2006

(en millions de dollars)	Total RHDCC
TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES	**3 518,1**
Plus : Services reçus sans frais	
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	**12,8**
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	**2,6**
	15,4
Moins : Recettes non disponibles	
Recouvrements des prêts aux étudiants	(123,5)
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	(67,7)
Autres[a]	(146,4)
	(337,6)
COÛT NET DU MINISTÈRE DE 2005-2006	**3 195,9**

a. *Incluant 6 millions de dollars de recettes non disponibles prévues liées à des améliorations dans les Services de recouvrement annoncées dans le Budget 2005.*

Tableau 5 : Prêts (non budgétaires)

(en millions de dollars)	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues **2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Apprentissage				
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 202,9	**1 118,8**	967,8	882,1
Total	1 202,9	**1 118,8**	967,8	882,1

Tableau 6 : Sources des recettes disponibles et non disponibles

RECETTES DISPONIBLES [a]

(en millions de dollars)	Prévisions 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	2006-2007	2007-2008
Assurance-emploi	473,9	730,6	733,5	734,4
Programme d'emploi	139,0	287,4	290,1	289,9
Compétences en milieu de travail	50,9	55,8	55,6	55,7
Apprentissage	19,2	14,8	14,8	14,7
Travail	74,0	76,0	78,0	81,0
Sans-abri	-	-	-	-
Politique, programme et soutien à la prestation des services	90,5	180,5	188,3	186,3
Total des recettes disponibles	847,5	**1 345,1**	1 360,3	1 362,0

RECETTES NON DISPONIBLES

	Prévisions 2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Assurance-emploi - Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE)	70,0	87,0	87,2	87,3
Programmes d'emploi - Remboursement des dépenses liées aux ASE	14,4	26,3	23,8	23,8
Compétences en milieu de travail - Remboursement des dépenses liées aux ASE	8,1	6,6	6,6	6,6
Apprentissage				
Recouvrement des prêts aux étudiants	108,8	123,5	136,3	149,5
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	61,3	67,7	72,2	73,7
Remboursement des dépenses liées aux ASE	2,5	1,2	1,2	1,2
Autres [b]	-	6,0	10,0	10,0
	172,6	**198,4**	219,7	234,4
Travail - Frais de services	2,1	2,2	2,3	2,4
Sans-abri - Remboursement des dépenses liées aux ASE	-	-	-	-
Politique, programme et soutien à la prestation des services - Remboursement des dépenses liées aux ASE	9,7	17,1	16,8	16,6
Total des recettes non disponibles	276,9	**337,6**	356,4	371,1
Total des recettes disponibles et non disponibles	1 124,4	**1 682,7**	1 716,7	1 733,1

a. *Les recettes disponibles incluent les coûts d'administration recouvrés du Compte d'assurance-emploi et du RPC.*

b. *Incluant 6 millions de dollars pour 2005-2006 augmentant à 10 millions de dollars pour les années subséquentes en recettes non disponibles prévues liées à des améliorations dans les Services de recouvrement.*

Tableau 7 : Principales initiatives réglementaires

Réglementation	Résultats prévus
Résultat stratégique : Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	
L'article 34 du *Règlement sur l'assurance-emploi* - Supplément familial.	D'ici septembre 2005, une modification au Règlement corrigera une iniquité au niveau du traitement et du versement du supplément familial.
L'article 7 (d) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.	D'ici décembre 2005, une modification précisera la définition de l'emploi assurable exclu pour les travailleurs venant de l'extérieur du Canada qui ont une affectation au pays pour une période de temps précise.
L'article 19.3 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.	D'ici septembre 2005, une modification éliminera l'exigence face à l'employeur de fournir à un employé une copie papier de son Relevé d'emploi, si l'employeur est un utilisateur approuvé du système de Relevé d'emploi sur le Web.
Autres améliorations au *Règlement sur l'assurance-emploi*.	D'ici mars 2006, diverses améliorations au régime d'assurance-emploi, en réponse aux diverses initiatives du gouvernement du Canada.
Résultat stratégique : Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	
Mise en œuvre des nouvelles mesures d'incitation à l'épargne en prévision des études postsecondaires décrétées le 15 décembre 2004 dans la loi C-5, *Loi canadienne sur l'épargne-études* (Bon d'études canadien et bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études actuelle). Ce nouveau règlement devrait être approuvé pendant l'exercice 2004-2005 et remplacera le *Règlement sur les subventions pour l'épargne-études*.	Donner plus de précisions sur la *Loi canadienne sur l'épargne-études*, établir les paramètres du Bon d'études canadien et mettre à jour les nouveaux règlements de l'actuel Programme de la subvention canadienne pour l'épargne-études. Favoriser une plus grande participation des familles à faible et moyen revenu à ouvrir et à investir dans des régimes enregistrés d'épargne-études en prévision des études postsecondaires de leurs enfants.

Réglementation	Résultats prévus
Limites de prêts hebdomadaires	
Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation des limites de prêts hebdomadaires dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), les faisant passer de l'actuel 165 $ par semaine d'études à 210 $ par semaine d'études. Pour ce faire, il est nécessaire d'amender l'article 10 du Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants. Cet amendement devrait être approuvé en avril 2005.	L'augmentation des limites de prêts permettra de réduire les obstacles financiers liés aux études post-secondaires, de pallier la hausse des frais de scolarité, de répondre aux besoins financiers actuellement non comblés et de contribuer à réduire le recours aux prêts privés coûteux.
Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants issus de famille à faible revenu	
Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que le PCPE offrirait une nouvelle subvention non remboursable aux étudiants issus de familles à faible revenu qui entreprennent des études postsecondaires pour la première fois. Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire d'amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*. Cet amendement devrait être approuvé en avril 2005.	Cette subvention incitera les étudiants issus de familles à faible revenu à entreprendre des études postsecondaires et permettra de réduire les obstacles liés à l'éducation postsecondaire et de compenser les frais d'études afférents à la première année. Cette subvention harmonisera aussi la politique sur les études postsecondaires à la politique sociale élargie du gouvernement du Canada grâce à des mesures d'aide destinées spécialement aux étudiants ayant besoin de soutien additionnel.
Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente	
Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que la présente Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente sera remplacée par une nouvelle subvention immédiate non remboursable destinée aux étudiants de niveau postsecondaire ayant une incapacité permanente. Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire d'apporter des amendements au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants (avril 2005)*.	Cette nouvelle subvention canadienne pour l'accès aux études incitera davantage les étudiants ayant une incapacité permanente à poursuivre des études postsecondaires, réduira les obstacles financiers de même que le recours aux prêts d'études et offrira des mesures de soutien ciblées aux personnes dans le besoin.

Réglementation	Résultats prévus
Exemption d'intérêts	
L'exemption d'intérêts est une mesure de gestion de la dette qui vient en aide aux étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières temporaires à rembourser leurs prêts étudiants en les exemptant des intérêts à court terme sur les remboursements de leurs prêts. Lorsqu'un étudiant emprunteur bénéficie de l'exemption d'intérêts, il n'est pas obligé de payer des intérêts sur le capital du montant en suspens de son prêt d'études canadien. Dans le budget fédéral 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation de 5 % du seuil du revenu qui sert à déterminer l'admissibilité à l'exemption d'intérêts. Pour ce faire, il est nécessaire d'amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants (avril 2005).*	Une augmentation de 5% le seuil du revenu rendra plus facile le remboursement des prêts d'études pour les étudiants qui éprouvent des difficultés financières à les rembourser.
Réduction de la dette en cours de remboursement	
La réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) est une mesure de gestion de la dette qui permet aux étudiants emprunteurs éprouvant des difficultés à long terme à rembourser leur dette d'études de réduire le principal de leur prêt. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation du montant total maximum pouvant être réduit dans le cadre de la RDR, le faisant passer de 20 000 $ à 26 000 $. Pour ce faire, il est nécessaire d'amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants (avril 2005).*	La hausse du montant maximum disponible offrira davantage d'aide aux étudiants emprunteurs aux prises avec des difficultés financières exceptionnelles à long terme les empêchant de rembourser leur prêt d'études. Cet amendement est conforme à l'augmentation des limites de prêts annoncée dans le budget fédéral de 2004.

Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Code canadien du travail, Partie III – Modifications au Règlement du Canada sur les normes du travail.	Ces modifications remplaceront les listes des établissements industriels qui sont utilisés lors des licenciements collectifs qui surviennent chez Bell Canada et chez Canadien Pacifique Limité.
Code canadien du travail, Partie III – Nouveau règlement.	Le règlement exemptera certains employés à la commission dans l'industrie bancaire des dispositions des articles 169, 171, 173 et 174 du Code canadien du travail relatives à la durée du travail.

Réglementation	Résultats prévus
Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques – Nouveau règlement.	Le règlement permettra aux employeurs d'émettre un bulletin de paie à leurs employés en utilisant un moyen électronique.
La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* – *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.	En cours de faire une mise à jour et des modifications de nature administrative qui vont : • Mettre à jour les régions métropolitaines de recensement selon la publication de 2002 de Statistiques Canada; • Actualiser les codes de la Classification nationale des professions de classification à l'année 2001; • Incorporer le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN); et • Apporter des changements de nature administrative (i.e. changer les dates et le nom du ministère).
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST). Règlement sur la violence en milieu de travail : en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des mesures pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. *Règlement sur le programme de prévention des risques* a été élaboré suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II et a été publié dans la partie I de la *Gazette du Canada* le 27 novembre 2004.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit un programme de prévention des risques dans les lieux de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Normes d'ergonomie : en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à traiter des normes d'ergonomie dans le lieu de travail.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants*. On modifie présentement le règlement suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Cette révision aura pour but d'inclure les modifications du Code portant sur les comités d'orientation et sur la formation des membres des comités de santé et de sécurité. De plus, la terminologie du règlement s'alignera à celle du Code modifié.

Réglementation	Résultats prévus
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs).* On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (aéronefs) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur aérien.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (trains).* On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (trains) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur ferroviaire.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (navires).* On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (navires) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur maritime.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz).* On travaille en collaboration avec l'Office national de l'énergie en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (pétrole et gaz) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur des hydrocarbures.

Résultat stratégique : Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

Règlements du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. Règlement requis pour la Partie 4 : *Protection des renseignements personnels*, paragraphe 35(2) de la loi C-23, *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.*	Une liste des institutions fédérales avec qui Ressources humaines et Développement des compétences Canada partage des renseignements personnels aux fins d'administration de leurs lois respectives sera inclue dans le règlement. Ceci contribuera à accroître la transparence du ministère relativement à la divulgation de renseignements personnels à d'autres institutions fédérales.

Tableau 8 : Programmes de paiement de transfert

Au cours des trois prochains exercices financiers (2005-2006 à 2007-2008) RHDCC effectuera l'administration des programmes de paiements de transfert de plus de 5 millions de dollars pour les programmes suivants :

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme national d'alphabétisation
3. Programme canadien de prêts aux étudiants – Obligations contractées
4. Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et autres obligations
5. Programme canadien de prêts aux étudiants – Financement direct
6. Subventions canadiennes pour études
7. Bon d'études canadien
8. Subvention canadienne pour l'épargne-études
9. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
10. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
11. Programme de développement des ressources humaines autochtones – Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA)
12. Fonds d'infrastructure des centres de Formation
13. Programme de conseils sectoriels
14. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
15. Fonds habilitant des Communautés minoritaires de langue officielle
16. Initiative nationale pour les sans-abri [a]
17. Stratégie des compétences en milieu de travail [b]

Des renseignements supplémentaires sur ces paiements de transfert se trouvent à *http://www.tbs-sct.gc.ca/estpre/estimF.asp*.

a. *Il est à noter que l'initiative nationale pour les sans-abri se termine le 31 mars 2006.*

b. *Aucune fiche d'information n'a été complétée pour cette initiative qui découle du Budget 2005. Le programme n'est pas encore créé et n'a pas fait l'objet d'une présentation au Conseil du Trésor. On trouvera une fiche détaillée dans le Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006.*

Tableau 9 : Fondations (subventions conditionnelles)

Au cours des trois prochains exercices financiers (2005-2006 à 2007-2008) RHDCC versera des contributions aux fondations suivantes par l'entremise de subventions conditionnelles :

1. Le Conseil canadien de l'apprentissage
2. La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
3. La Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation
4. The Winnipeg Foundation
5. Read to Me! Foundation Inc.

Des renseignements supplémentaires sur ces fondations se trouvent à *http://www.tbs-sct.gc.ca/estpre/estimF.asp*.

Note : La Fondation pour l'alphabétisation du Collège Frontière n'est pas listée dans le présent rapport étant donné que l'entente entre la fondation et RHDCC est maintenant échue.

Tableau 10 : Initiatives horizontales

Au cours de 2005-2006, RHDCC participera aux initiatives horizontales suivantes. À moins d'indication contraire dans la liste, RHDCC agit à titre de ministère responsable pour ces initiatives.

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme de conseils sectoriels
3. Programme national d'alphabétisation
4. Ententes sur le développement du marché du travail
5. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
6. Programme canadien de prêts aux étudiants
7. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
8. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
9. Service Canada
10. Plan d'action pour les langues officielles (*responsabilité du Bureau du Conseil Privé*)
11. Initiative nationale pour les sans-abri

Des renseignements supplémentaires sur ces initiatives horizontales se trouvent à *http://www.tbs-sct.gc.ca/estpre/estimF.asp*.

COMPTES À FINS DÉTERMINÉES

Introduction

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en raison des lois habilitantes, les recettes doivent être affectées à une fin particulière, et les paiements et dépenses connexes imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

RHDCC est responsable de l'administration de trois de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Compte des rentes sur l'État; et
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne comportent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État,* qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité ou crédité au Trésor.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil.* Conformément au paragraphe 16(3) des *Règlements concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Compte d'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après, la Loi) pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette Loi. La Loi permet à une personne d'obtenir un revenu d'appoint temporaire et d'offrir une aide aux travailleurs admissibles. Le régime couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la Loi. En 2003, 15,4 millions de personnes ont cotisé au régime et 2,6 millions d'entre elles recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit que :

- Des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, notamment des pêcheurs autonomes en recherche d'emploi. Grâce à des ententes de travail partagé conclues en périodes de manque de travail temporaire, les travailleurs peuvent aussi recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi quatre types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement; les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté; les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie et les prestations de compassion, payables aux prestataires qui prodiguent des soins à un enfant, à un parent ou à un conjoint gravement malade ou mourant.
- Des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la Loi, qui peuvent être adaptées en prestations d'emploi et mesures de soutien selon les besoins des personnes et des facteurs locaux. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de concevoir et d'offrir ces prestations ou de prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement fédéral.

Les employeurs et les employés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. L'excédent au Compte produit des intérêts à un taux établi par le ministre des Finances, lequel correspond actuellement à 90 % du taux moyen des bons du Trésor à échéance de trois mois.

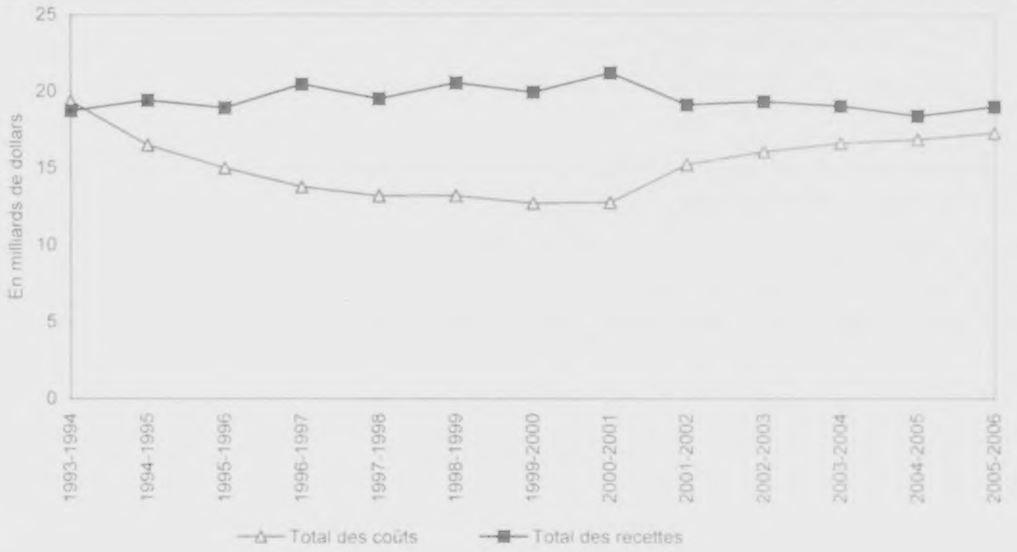
Sommaire financier

En 2005-2006, on s'attend à ce que le total des revenus excède de 1,7 milliards de dollars celui des coûts. Ainsi, l'excédent cumulatif passera à 49,5 milliards de dollars en date du 31 mars 2006. Les changements relatifs aux prestations et aux cotisations s'expliquent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations augmentent de 2,9 % pour passer à 15,7 milliards de dollars. Cette croissance est attribuable à une hausse de 2,6 % des prestations hebdomadaires moyennes et une augmentation prévue de 0,5 % du nombre de prestataires.
- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 17,7 milliards de dollars, puisque la baisse du taux de cotisations, à 1,95 % en 2005, est partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

La figure qui suit résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1993-1994 à 2005-2006.

Compte d'assurance-emploi – Tendance des coûts et des recettes



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte d'assurance-emploi de 2002-2003 à 2005-2006.

Compte d'assurance-emploi – Sommaire

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Dépenses				
Prestations de revenu	14 501	15 070	15 291	**15 741**
Coûts administratifs	1 519	1 521	1 542	**1 510**
Créances douteuses	81	60	60	**61**
Total des coûts	16 101	16 651	16 893	**17 312**
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	18 243	17 900	17 378	**17 702**
Pénalités	71	47	48	**49**
Intérêts	1 055	1 125	1 008	**1 272**
Total des recettes	19 369	19 072	18 434	**19 023**
Surplus				
Annuel	3 268	2 421	1 541	**1 711**
Cumulatif	43 812	46 233	47 774	**49 485**

Notes

1. *Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada ne comprennent pas les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur.*
2. *En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.*

Versement de prestations

On s'attend à ce qu'en 2005-2006 les prestations versées atteignent 15,7 milliards de dollars, soit 13,6 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,1 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, spéciales, à travail partagé et de pêcheur[27]. Les principaux aspects des prestations se décrivent comme suit :

Prestations régulières

- **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**
  - La plupart des prestataires doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à temps partiel, ou peu importe s'ils travaillent pour le compte d'un ou de plus d'un employeur. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.
  - Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et celles qui y reviennent après une absence (rentrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, celles qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 mois précédant leur dernière période d'admissibilité ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédant cette période sont admissibles l'année suivante conformément aux règles habituelles.
  - Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi doivent satisfaire à des exigences plus élevées pour être admissibles. Le degré de gravité de la fraude (mineure, grave, très grave, répétitive) accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
  - L'analyse de la population employée indique que l'accès à l'assurance-emploi demeure élevé : 88 % des personnes occupant un emploi rémunéré sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi[28].
- **Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité**
  - Les prestataires de prestations régulières peuvent recevoir des prestations pendant une durée de 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage qui prévaut dans leur région.

---

[27] *Pour de plus amples renseignements, consultez le site de l'assurance-emploi au http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-gxr.shtml*

[28] *Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2003.shtml*

- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
- Les prestataires dont le revenu familial totalisait moins de 25 921 $ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
  - le revenu familial net;
  - le nombre d'enfants à charge; et
  - l'âge de ces enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter pour atteindre un maximum de 80 % de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Un projet-pilote d'une durée de deux ans a été mis en oeuvre en 2004 pour accroître de cinq semaines la durée des prestations dans les régions caractérisées par un haut taux de chômage, pour les demandes soumises entre le 6 juin 2004 et le 4 juin 2006. Le maximum Le nombre de semaines maximales est toutefois demeuré à 45.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 $ en 2005 (55 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable divisé par 52). Le maximum de la rémunération annuelle assurable (MRAA) demeurera à 39 000 $. Voir la section portant sur les cotisations.
- Afin de réaffirmer son engagement, le gouvernement a annoncé de nouvelles mesures dans son Budget 2005 qui aideront à réduire les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs canadiens qui perdent leur emploi et qui ont recours à l'assurance-emploi pour de l'aide.
- Parmi ces nouvelles mesures, trois projets pilotes se dérouleront dans des régions où le taux de chômage est élevé (10 p. 100 ou plus) et viseront à déterminer l'incidence des mesures suivantes sur le marché du travail :
  - Permettre aux personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui y reviennent après une absence prolongée de toucher des prestations d'assurance-emploi après 840 heures de travail (plutôt que 910) lorsque les prestations sont liées à des programmes d'emploi de l'assurance-emploi.
  - Calculer le montant des prestations d'assurance-emploi en fonction des revenus des « 14 meilleures semaines » au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations. Pour les personnes qui travaillent de façon intermittente, les prestations d'assurance-emploi traduiront ainsi plus fidèlement leur régime de travail un emploi à plein temps.

- Augmenter le seuil de revenus pendant une période de prestations pour permettre aux gens de gagner le plus élevé des deux montants suivants, soit 75 $ ou 40 p. 100 des prestations, de façon à les encourager à occuper un emploi sans diminution de leurs prestations.

Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie, de maternité, les prestations parentales, ou les prestations de compassion, il faut travailler durant 600 heures. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques. Les prestations de compassion peuvent être versées pendant six semaines aux personnes qui prodiguent des soins à un enfant, un parent ou un conjoint gravement malade ou mourant.

Le Budget 2005 souligne également l'intention du gouvernement de signer un accord avec le Québec sur la question de l'établissement d'un régime québécois d'assurance parentale conforme à la *Loi sur l'Assurance-emploi*. Aux termes d'un tel accord, le gouvernement du Canada ajusterait les taux de cotisation à l'assurance-emploi au Québec pour permettre au gouvernement québécois d'introduire sa cotisation afin de mettre son propre programme en place. En même temps, les deux gouvernements travailleront de concert pour assurer le traitement équitable entre les programmes fédéraux et provinciaux. Bien que les négociations sont toujours en cours, le gouvernement fédéral fournira l'aide transitoire au Québec pour soutenir le lancement du programme provincial si un accord définitif est conclu avant le 31 mars 2005.

Travail partagé

Les prestataires liés par des ententes de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre RHDCC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en combinant les prestations partielles d'assurance-emploi et des semaines de travail réduites. Elles durent normalement de 6 à 26 semaines.

Prestations de pêcheur

La durée et le montant des prestations versées aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.

Le taux des prestations de pêcheur est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (seuil de remboursement), il faut qu'ils remboursent le moindre de 30 % (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent ou de 30 % du montant total de prestations autres que les prestations spéciales payées. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de prestations de pêcheur au cours des dix dernières années.

Prestations de revenu d'assurance-emploi – Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Prestations de revenu				
Régulières	8 676	9 122	9 131	**9 411**
Maladie	691	754	787	**816**
Maternité	845	909	926	**957**
Parentales	1 880	2 015	2 111	**2 185**
Compassion	0	2	9	**11**
Pêcheurs	309	337	316	**325**
Travail partagé	23	27	14	**15**
Remboursement de prestation	(100)	(114)	(114)	**(125)**
Total des prestations de revenu	12 325	13 052	13 180	**13 595**

Note : Dû au facteur d'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Facteurs ayant une incidence sur les prestations de revenu

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	Diff. en %
Prestations de revenu (M$)	12 325	13 052	13 180	**13 595**	3,1 %
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	818	848	837	**841**	0,5 %
Taux de prestations ($/semaine)	291	295	302	**310**	2,6 %

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le Développement des compétences, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail ainsi que la Recherche et l'innovation.

La partie II de la Loi autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour qu'ils mettent en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2005-2006 est fixée à 891 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Les dépenses prévues pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien en 2005-2006 totalisent 2,146 milliards de dollars, soit 0,55 % du revenu assurable total qui est évalué à 393 289 millions de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 % imposé aux termes de l'article 78 de la Loi.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues[a] 2005-2006
Partenariats pour la création d'emploi	68	74	80	
Développement des compétences	436	355	386	
Travail indépendant	93	96	104	
Subventions salariales ciblées	44	45	49	
Aide à l'emploi	339	334	362	
Partenariats du marché du travail	271	192	209	
Recherche et innovation	34	27	29	
Total des programmes de RHDCC	1 284	1 124	1 219	**1 255**
Transferts aux provinces et territoires	893	894	892	**891**
Total	2 177	2 018	2 111	**2 146**

a. La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses seront effectuées en fonction des besoins locaux en matière de main d'?uvre. La répartition par province et territoire est inscrite à la section intitulée Assurance-emploi - Partie II – Plan de dépenses de 2005-2006.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Cotisations

Les employés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée ci-dessous :

Détermination du taux de cotisation : Comme le démontre la figure qui suit, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport à 1995, alors qu'il était au niveau le plus élevé, soit 3,00 % de la rémunération assurable des employés. Depuis, il a été abaissé à 1,95 % en 2005. Le taux de cotisation des employeurs, qui équivaut à 1,4 fois celui des employés, a été fixé à 2,73 % pour 2005.

Tendance du taux de cotisation de l'employé (en % de la rémunération assurable)

[29] *Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_item_4.shtml*

[30] *Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_partie3_66.shtml*

Le gouvernement du Canada propose également, dans son Budget 2005, d'instaurer un nouveau mécanisme d'établissement des taux de cotisation à d'assurance-emploi qui devrait être mis en place à temps pour fixer le taux pour 2006. Le mécanisme générera des taux de telle sorte qu'ils soient établis à un niveau annuel équilibré, ce qui signifie à un taux qui produira des revenus de cotisation correspondant aux coûts prévus du programme. De plus, afin d'assurer la stabilité du taux de cotisation durant la période de transition vers un nouveau mécanisme d'établissement des taux, le gouvernement s'engage à s'assurer que le taux pendant les deux années à venir n'excédera pas 1,95 $ par tranche de 100 $ de gains assurables.

Dans l'éventualité où la législation n'aurait pas été adoptée à temps, le gouvernement propose, à titre de mesure de prévention, de donner à la Gouverneure en Conseil l'autorité nécessaire pour fixer, à l'automne de 2005, le taux pour 2006.

Maximum de la rémunération annuelle assurable (MRAA) : Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des employés assurés jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'article 4 de la Loi stipule que le MRAA s'établira à 39 000 $ jusqu'à ce que la valeur de la moyenne hebdomadaire de 12 mois qui se termine en juin de la première année précédente, multiplié par le ratio de la même moyenne correspondant à la moyenne de la deuxième année précédente multiplié par 52 et arrondi au 100 $ le plus bas qui excède le seuil.[29]

Réduction des cotisations : L'employeur offrant un régime approuvé d'assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de faire profiter de cette réduction à ses employés.[30]

Remboursement de cotisations :

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 $ ou moins peut recevoir un remboursement de ses cotisations à l'assurance-emploi par l'entremise de l'impôt sur le revenu.
- Les cotisations à l'assurance-emploi sont remboursées aux employés lorsque leur rémunération assurable dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable.

Facteurs relatifs aux recettes provenant des cotisations

	Dépenses réelles		Prévisions	Recettes prévues	
	2002-2003	**2003-2004**	**2004-2005**	**2005-2006**	Diff. en %
Exercice					
Recettes des cotisations (M$)	18 243	17 900	17 378	**17 702**	1,9 %
Total de la rémunération assurable (M$)	364 184	372 209	381 215	**393 289**	3,2 %
Année civile	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	
Taux de cotisation de l'employé [a] (en % de la rémunération assurable)	2,20 %	2,10 %	1,98 %	**1,95 %**	(1,5 %)
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	**39 000**	
Réduction de la cotisation (M$)	(513)	(522)	(536)	**(551)**	
Remboursement de la cotisation (M$)					
Employé	(170)	(165)	(165)	**(165)**	
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(11)	(17)	-	-	

a. La cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celle de l'employé.

Note : Tel que fixé par la Gouverneure en Conseil, le taux de cotisation a été réduit à 1,95 % pour l'année civile 2005, ce qui représente pour les employeurs et les employés une économie annuelle de 10,5 milliards de dollars en 2005 par rapport au taux de 1994 fixé à 3,07 %. On prévoit une augmentation des revenus provenant des cotisations de 1,9 % en 2005-2006 attribuable à l'accroissement de 3,2 % des revenus assurables partiellement compensés par la réduction de 1,5 % du taux de cotisation.

Intérêt gagné

L'article 76 de la Loi énonce que le ministre des Finances peut autoriser, selon les modalités et aux taux qu'il peut fixer, le versement d'intérêts sur le solde créditeur du Compte d'assurance-emploi et ces intérêts, qui représentent 90 % du taux mensuel moyen sur les bons du Trésor à échéance de trois mois, sont portés au crédit du Compte et au débit du Trésor. L'intérêt est calculé mensuellement, d'après la moyenne de 30 jours du solde quotidien dans le compte.

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, on perçoit, depuis le 1[er] juillet 2002, des intérêts sur les comptes débiteurs en retard attribuables à de fausses déclarations. Le taux d'intérêt utilisé dans ce calcul correspond à la moyenne du taux d'escompte de la Banque du Canada pour le mois précédent plus 3 %.

Intérêt gagné

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Sources				
Solde du compte	1 036	1 096	979	**1 236**
Compte à recevoir	19	29	29	**36**
Total	1 055	1 125	1 008	**1 272**

On s'attend à ce que l'intérêt gagné atteigne 1,3 milliard de dollars, attribuable à la croissance du taux d'intérêt, ainsi qu'à un excédent cumulatif plus élevé.

Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la Loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

La ministre des Ressources humaines et Développement des compétences doit rendre compte du Régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la Loi. Le ministère du Développement social, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la Loi.

Les dépenses engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail sont également débitées du Compte d'assurance-emploi.

Coûts d'administration

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Fédéral				
Prestations de revenu d'a.-e.	484	485		
Cotisations recouvrées	103	103		
Soutien à la prestation de service	380	381		
Services ministériels	300	301		
Investissements dans la personne	165	165		
Sous-total	1 433	1 436	1 456	**1 425**
Provincial	91	92	92	**92**
Recouvrement	(5)	(6)	(6)	**(7)**
Total	1 519	1 521	1 542	**1 510**

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Les dépenses d'administration de l'assurance-emploi de 1,5 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2005-2006, qui sont inférieures de 32 millions de dollars aux prévisions de 2004-2005.

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2004, il restait 3 558 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

Compte des rentes sur l'État – Recettes et déboursés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006
Dépenses				
Provisions actuarielles - Solde au début de l'exercice	**471,4**	**437,6**	**405,8**	**375,7**
Revenu	30,8	28,5	26,4	24,4
Paiements et autres charges	61,3	57,8	54,6	51,4
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	30,5	29,3	28,2	27,0
Surplus actuariel	3,3	2,5	1,9	1,5
Provisions actuarielles - Solde à la fin de l'exercice	**437,6**	**405,8**	**375,7**	**347,2**

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2004 totalisait 1 653 et l'âge moyen des souscripteurs était de 85,6 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

Fonds d'assurance de la fonction publique – Recettes et déboursées

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2004-2005	Dépense prévues 2005-2006
Recettes				
Solde d'ouverture	**7,7**	**7,5**	**7,1**	**6,6**
Recettes et autres crédits	0,3	0,2	0,2	0,2
Paiements et autres charges	0,5	0,6	0,7	0,7
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,2	0,4	0,5	0,5
Solde de fermeture	**7,5**	**7,1**	**6,6**	**6,1**

Assurance-emploi – Partie II Plan de dépenses 2005-2006

Contexte

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi qui puissent de manière plus efficace aider les chômeurs canadiens à retourner sur le marché du travail. Ces programmes portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec neuf provinces et les trois territoires. Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), autrefois Développement des ressources humaines Canada, assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de l'élaboration des PEMS tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever du ministère des RHDCC qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse.
- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.
- Le RHDCC assure unilatéralement la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.

Outre les PEMS et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont exécutées par RHDCC dans toutes les provinces et les territoires dans le cadre de ses PEMS. Les activités pancanadiennes comprennent des programmes semblables aux PEMS mis en œuvre par des organisations autochtones dans le cadre des Ententes de développement des ressources humaines autochtones.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** – Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.
- **Aide au travail indépendant** – Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage de leur entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** – Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.
- **Développement des compétences** – Pour offrir une aide directe aux particuliers en vue de les aider à acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée; dans les cas applicables, des contributions sont versées aux provinces ou territoires ou aux établissements d'enseignement financés par ces derniers pour supporter les coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.
- **Suppléments de rémunération ciblés** – Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.

Il est à noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application. Des projets pilotes ont été menés pour évaluer l'efficacité des Suppléments de rémunération ciblés, mais RHDCC n'est pas encore parvenu à arrêter un modèle réalisable.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la *Loi sur l'AE*, soit les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes).

La Partie II de la loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

- **Services d'aide à l'emploi** – Pour aider des organismes à fournir des services d'emplois aux chômeurs.
- **Partenariats du marché du travail** – Pour inciter et soutenir les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les communautés, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs.
- **Recherche et innovation** – Pour trouver de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou rester aptes à occuper un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

Données financières

Plan de l'assurance-emploi de 2005-2006

Plan de l'assurance-emploi de 2005-2006

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	58,3	73,1	131,4
Nouvelle-Écosse	50,7	30,3	81,0
Nouveau-Brunswick	50,1	42,1	92,2
Île-du-Prince-Édouard	16,3	10,0	26,3
Québec	348,0	248,1	596,0
Ontario	340,9	184,1	525,0
Manitoba	37,1	10,2	47,3
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	73,8	35,9	109,7
Territoires du Nord-Ouest	1,9	1,6	3,5
Nunavut	1,8	1,0	2,8
Colombie-Britannique	139,9	151,7	291,7
Yukon	2,0	2,0	4,0
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes [a]	195,6	0,0	195,6
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 345,6	800,0	2 145,6

a. *Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 millions de dollars convertis de façon permanente en fonds de fonctionnement et de ressources identifiées dans le Plan affectées à l'exercice de réallocation à l'échelle du gouvernement.*

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Pour l'année 2005-2006, le pouvoir de dépenser de la Partie II de l'AE de 2 158,4 millions de dollars correspond à 0,55 p. 100 du total prévu des gains assurables, qui est de 393,289 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 p. 100 imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,146 milliards de dollars.

Une partie des économies de prestations de revenu de la Partie I résultant de la réforme de l'AE est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens ainsi qu'à aider ces derniers à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 millions de dollars en 2000-2001.

Résultats prévus

On a établi un cadre de responsabilité qui respecte la responsabilité légale du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences en ce qui concerne le Compte d'AE. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des PEMS.

On prévoit que 442 400 prestataires actifs et anciens prestataires admissibles recevront de l'aide en 2005-2006. Ces prévisions peuvent changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

PEMS (Activités de la Partie II de l'AE)[a]	Clients employés/ travail indépendant	Prestations non payées	Prestataires actifs servis
Résultats ciblés 2003-2004 [b]	217 059	766 M$	394 797
Résultats réels 2003-2004	228 345	852,82 M$ [c]	455 674 [d]
Résultats ciblés 2004-2005 [e]	231 234	863,6 M$	442 549
Résultats prévus 2005-2006	235 775 [f]	930,6 M$	442 400 [g]

a. Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi. Ce tableau inclut les données relatives aux PEMS pancanadiennes destinées aux Autochtones, lesquelles n'étaient pas incluses dans cette Annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (Partie II de l'AE) de 2004-2005.

b. Les résultats ciblés pour ce qui est des clients employés et des prestations non versées pour 2003-2004 et 2004-2005 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Parmi les « clients servis », on compte les prestataires actifs servis de toutes les régions et provinces et de tous les territoires ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires, en tant que «clients servis».

c. Représente les prestations non versées pour chaque client considéré une fois, pour éviter de compter en double les prestations non versées à des clients qui participent à la fois à des PEMS régulières et autochtones.

d. Les clients des PEMS régulières (440 407) incluent les prestataires actifs de toutes les régions et provinces et de tous les territoires, ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires, en tant que «clients servis». Inclut également 15 267 clients servis des PEMS pancanadiennes destinées aux Autochtones.

e. Les résultats ciblés de 2004-2005 sont supérieurs aux résultats prévus de 2004-2005 publiés dans cette Annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (Partie II de l'AE) de 2004-2005, étant donné la bonne performance du marché du travail durant la période de référence et l'utilisation d'une approche conservatrice de détermination des objectifs par certaines provinces.

f. Inclut les résultats des PEMS régulières (225 775) et pancanadiennes autochtones (10 000).

g. Inclut les résultats des PEMS régulières (422 400) et pancanadiennes autochtones (20 000).

À l'exception du Nunavut, toutes les régions ont terminé leur évaluation formative. L'évaluation formative/sommative de l'EDMT du Nunavut devrait être disponible en 2005. Les évaluations sommatives visent à mesurer la rentabilité et les répercussions à long terme des PEMS pour aider les clients à se préparer, à obtenir et à conserver un emploi. Les évaluations sommatives sont terminées ou presque terminées dans trois provinces : le Québec, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador. Des informations préliminaires sont disponibles pour des études en cours dans trois autres provinces/territoires : l'Alberta, l'Ontario et le Nunavut. Des évaluations sommatives ont également été commencées dans la Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick. Le lancement des évaluations sommatives pour les autres provinces/territoires est prévu pour 2005-2006 et 2006-2007.

L'efficacité des PEMS pour ce qui est de réduire le recours à l'assurance-emploi a récemment fait l'objet d'un examen dans le cadre du projet pilote d'indicateur à moyen terme. Ce projet, dans le cadre duquel on s'est servi de données administratives de la Colombie-Britannique relatives aux PEMS, a donné des résultats semblables aux conclusions de l'évaluation sommative réalisée dans le cadre de l'évaluation de l'EDMT et des PEMS en Colombie-Britannique. On prévoit de réaliser/on réalise d'autres analyses à l'aide de données administratives. On a presque terminé une initiative conjointe avec la province de la Colombie-Britannique, initiative qui vise à étudier le recours à l'aide sociale. L'approbation récente par le Comité d'examen des banques de données de l'établissement de liens avec des données fiscales fournira la base et les paramètres nécessaires à la réalisation, au cours de l'année prochaine, d'autres analyses utilisant des données administratives.

RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants[31].

Ainsi, le mode de prestation de services du programme a été repensé de sorte que les prêts aux étudiants soient directement financés. Selon la nouvelle entente, le gouvernement du Canada fournit lui-même le financement aux étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le PCPE et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les montants représentant les dépenses sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes récupérées sur les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et du gouvernement.

- **Revenus d'intérêts sur les prêts directs** – Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et

[31] *Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/haut/programme/pcpe.shtml*

remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés.

- **Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis** – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1er août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.
- **Sommes récupérées sur les reprises de prêts** – En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

Subventions canadiennes pour études et Subventions d'accès Canada

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions d'accès Canada améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire de l'aide financière non remboursable. Cinq types de subventions sont offertes : 1) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente pour les frais d'hébergement liés aux études postsecondaires (jusqu'à 8 000 $ par année); 2) celles destinées aux étudiants à temps plein ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 $ par année et jusqu'à 1 920 $ pour les étudiants à temps partiel); 3) celles destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à 1 200 $ par année); 4) celles destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 $ par année pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans); 5) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente et qui en ont grandement besoin (jusqu'à 2 000 $ par année). À compter du 1er août 2005, deux subventions canadiennes pour l'accessibilité seront disponibles pour aider 1) les étudiants issus de famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à un maximum de 3 000 $) et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente pour les aider à couvrir leurs frais de subsistance et les frais liés à l'éducation (jusqu'à 2 000 $ par année)[32].

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance et pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés à RHDCC parce qu'ils n'étaient pas remboursés.

[32] *La nouvelle Subvention d'accès Canada pour les étudiants handicapés remplacera la Subvention canadienne pour études pour les personnes handicapées.*

Coûts des fournisseurs de services

Le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études, leur remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. La prime de risque correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés, laquelle est calculée et payée au moment où les étudiants terminent leurs études et commencent à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assument les risques associés au non remboursement de ces prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achètera du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question. Les montants incluent également les sommes versées aux institutions prêteuses sur les recouvrements.

Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec neuf provinces participantes et un territoire des accords visant à faciliter l'administration du PCPE. Ceux-ci administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérentes au programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des frais d'administration.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants représentent le coût attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants ont le statut d'étudiant.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants représentent le coût attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à plein temps, et, pour les prêts négociés avant le 1er août 1993, durant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté passagère à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, on inscrit une dépense d'exemption d'intérêts afin de compenser pour les intérêts encourus sur les prêts directs.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec des difficultés financières à long terme pour rembourser leurs prêts. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux emprunteurs admissibles et seulement après une période de cinq ans après la fin des études à temps plein de l'étudiant. Le montant maximum de la réduction s'élève à 20 000 $, lequel est offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une première réduction pouvant atteindre 10 000 $ et de deux autres réductions subséquentes pouvant atteindre 5 000 $. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant qui a été réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt. À compter du 1er août 2005, le montant maximum d'aide disponible dans le cadre de la RDR sera majoré à 26 000 $, lequel sera offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 $, suivie d'une seconde pouvant atteindre 10 000 $ et enfin, d'une troisième pouvant atteindre 6 000 $.

Réclamations payées et prêts radiés

Depuis l'entrée en vigueur du Programme en 1964 jusqu'au 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (c'est-à-dire pour lesquels le capital et les intérêts n'ont pas été remboursés intégralement et que les Services nationaux de recouvrement de Développement social Canada tenteront de récupérer)[33]. Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 pouvaient également être garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêts.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou, compte tenu de certaines circonstances, s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent que soit établie une charge estimative entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette charge doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Les montants représentent les dépenses annuelles consacrées aux provisions pour créances irrécouvrables, et à la réduction de la dette en cours de remboursement sur les prêts directs.

Paiements compensatoires aux provinces non participantes

Les provinces et territoires ont le choix de ne pas participer au PCPE. En retour, ces provinces et territoires ont droit à un montant compensatoire pour les aider à payer les coûts d'exécution d'un programme similaire d'aide financière aux étudiants.

Engagements

Pour l'exercice 2005-2006, les mouvements de trésorerie prévus pour les contrats des fournisseurs de service sont de 94,7 millions de dollars. La date à laquelle les contrats des fournisseurs de service prendront fin est actuellement fixée au 31 mars 2006.

---

33 *Les services de recouvrement sont partagés entre RHDCC et DSC, mais résident au sein de DSC*

Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants – Tableaux financiers

Ventilation consolidée PCPE – Programmes combinés

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues [c]		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	103,9	174,3	206,9	286,6	368,2	448,7
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	111,1	91,3	105,1	63,7	44,1	30,5
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	7,7	9,6	14,4	13,6	13,6	13,3
Total des revenus	222,7	275,2	326,4	363,9	425,9	492,5
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	54,5	66,8	74,7	128,0	129,8	133,9
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	12,8	13,4	18,6	19,4	22,2	25,9
Coûts des fournisseurs de service	41,2	41,0	59,5	66,3	73,4	82,4
Prime de risque	23,0	11,7	4,9	7,5	7,2	6,7
Reprise de prêts	5,8	4,3	5,1	4,9	4,4	3,9
Frais d'administration des provinces et territoires	8,4	8,8	9,6	15,7	15,6	15,6
Total des frais d'administration des prêts	91,2	79,2	97,7	113,8	122,8	134,5
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) [a]	138,6	148,6	163,0	173,4	180,0	186,8
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) [a]	41,3	68,1	118,3	164,3	209,8	253,1
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	39,8	27,4	15,6	13,8	7,9	2,7
Exemption d'intérêts	74,6	73,8	62,9	66,8	72,0	74,9
Réduction de la dette en cours de remboursement	7,4	10,7	29,4	20,7	21,9	14,9
Réclamations payées et prêts pardonnés	40,7	34,8	26,9	17,9	12,8	10,5
Créances irrécouvrables [b]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,8	11,5	11,8	12,2	12,2	12,5
Créances irrécouvrables	175,7	193,3	205,4	219,7	227,7	242,2
Total du coût de l'aide gouvernementale	528,9	568,2	633,3	688,8	744,3	797,6
Total des dépenses	674,6	714,2	805,7	930,6	996,9	1 066,0
Résultats d'exploitation nets	451,9	439,0	479,3	566,7	571,0	573,5
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	76,0	244,8	187,0	146,6	163,5	173,4
Résultats d'exploitation finaux	527,9	683,8	666,3	713,3	734,5	746,9

a. *Ces dépenses sont liées au Programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.*

b. *Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et sur la réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice.*

c. *Les données de dépenses prévues tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1^{er} août 2005.*

Ventilation consolidée PCPE – Prêts garantis et à risques partagés seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues [a]		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenus						
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	111.1	91.3	105.1	63,7	44,1	30,5
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	7.7	9.6	14.4	13,6	13,6	13,3
Total Revenue	118.8	100.9	119.5	77,3	57,7	43,8
Dépenses						
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	12.0	9.3	11,1	7,1	5,2	3,9
Prime de risque	23.0	11.7	4.9	7,5	7,2	6,7
Reprise de prêts	5.8	4.3	5,1	4,9	4,4	3,9
Total des frais d'administration des prêts	40.8	25.3	21,1	19,5	16,8	14,5
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	39.8	27.4	15.6	13,8	7,9	2,7
Exemption d'intérêts	65.3	53.8	35.5	23,0	17,4	14,3
Réduction de la dette en cours de remboursement	7.4	10.7	29.4	20,7	21,9	14,9
Réclamations payées et prêts pardonnés	40.0	33.3	24.3	15,1	9,3	6,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	152.5	125.2	104.8	72,6	56,5	38,0
Total des dépenses	193.3	150.5	125.9	92,1	73,3	52,5
Résultats d'exploitation nets	74.5	49.6	6.4	14,8	15,6	8,7

a. *Les données de dépenses prévues tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1er août 2005.*

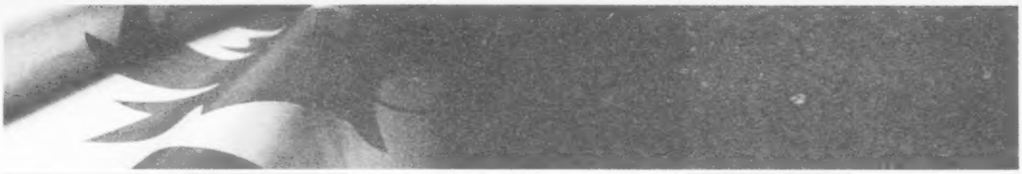
Ventilation consolidée PCPE – Prêts directs seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues [c]		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	103,9	174,3	206,9	286,6	368,2	448,7
Dépenses						
Paiements de transfert						
Subventions canadiennes pour études	54,5	66,8	74,7	128,0	129,8	133,9
Administration des prêts						
Frais de recouvrement	0,8	4,1	7,5	12,3	17,0	22,0
Coûts des fournisseurs de service	41,2	41,0	59,5	66,3	73,4	82,4
Frais d'administration des provinces et territoires	8,4	8,8	9,6	15,7	15,6	15,6
Total des frais d'administration des prêts	50,4	53,9	76,6	94,3	106,0	120,0
Coût de l'aide gouvernementale						
Avantages consentis aux étudiants						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) [a]	138,6	148,6	163,0	173,4	180,0	186,8
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) [a]	41,3	68,1	118,3	164,3	209,8	253,1
Exemption d'intérêts	9,3	20,0	27,4	43,8	54,6	60,6
Réclamations payées et prêts pardonnés	0,7	1,5	2,6	2,8	3,5	4,4
Créances irrécouvrables [b]						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,8	11,5	11,8	12,2	12,2	12,5
Créances irrécouvrables	175,7	193,3	205,4	219,7	227,7	242,2
Total du coût de l'aide gouvernementale	376,4	443,0	528,5	616,2	687,8	759,6
Total des dépenses	481,3	563,7	679,8	838,5	923,6	1 013,5
Résultats d'exploitation nets	377,4	389,4	472,9	551,9	555,4	564,8
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	76,0	244,8	187,0	146,6	163,5	173,4
Résultats d'exploitation finaux	453,4	634,2	659,9	698,5	718,9	738,2

a. *Ces dépenses sont liées au programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.*

b. *Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et sur la réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice.*

c. *Les données de dépenses prévues tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1er août 2005.*



AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Comme il en a été question dans le discours du Trône de 2004, le développement durable est une priorité constante pour le gouvernement du Canada, dans le but d'intégrer systématiquement le développement durable dans les processus décisionnels. En raison de la réorganisation de DRHC, le ministre de RHDCC, la ministre de Développement social Canada et la ministre du Travail et ministre responsable des sans-abri ont présenté conjointement au Parlement, en février 2004, la troisième stratégie de développement durable de DRHC (SDD-III). Les stratégies de développement durable sont mises à jour tous les trois ans, et des stratégies ministérielles distinctes seront élaborées et présentées en 2006.

Conformément à la priorité du gouvernement, RHDCC va de l'avant en vue de respecter les engagements pris dans la SDD-III de RHDC dans le contexte du nouveau mandat du Ministère. Voici les objectifs de cette année :

- élaborer une politique concernant le développement durable (DD) à RHDCC qui offre des directives sur les priorités liées au DD à l'échelle du Ministère et situe clairement la SDD dans le cadre du mandat et des priorités de RHDCC;
- veiller à ce que les Canadiens profitent davantage des possibilités d'apprentissage en ligne;
- aider les collectivités à lutter contre l'itinérance en leur procurant les outils nécessaires pour mener diverses interventions visant à répondre aux besoins des individus et des familles sans abri et des personnes à risque de le devenir, en améliorant le leadership exercé au niveau communautaire et en sensibilisant davantage le public, les organismes sans but lucratif et le secteur privé à la question de l'itinérance au Canada;
- mener des recherches sur les coûts associés au stress en milieu de travail.

Un nombre d'objectifs de la SDD-III vise l'écologisation des opérations du ministère (ex. : promouvoir des options pour les navetteurs, offrir des séances d'information sur l'approvisionnement « vert »). En raison des services partagés entre RHDCC et DSC, DSC est responsable d'établir les objectifs d'écologisation.

Pour obtenir des renseignements détaillés sur la stratégie de développement durable actuelle (SDD-III), y compris ses objectifs et ses buts précis, veuillez consulter l'adresse suivante : *http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/sd.shtml*.

ÉVALUATIONS À COMPLÉTER EN 2005-2006

Évaluation Stratégique Programme d'équité en milieu de travail

Évaluation sommative du programme d'Assurance Emploi

Programme d'Assurance Emploi – Evaluation des Retrait préventif

Évaluation formative de l'entente sur le développement du marché du travail avec le Nunavut.

Évaluation sommative de l'entente sur le développement du marché du travail avec l'Alberta

Évaluation sommative de l'entente sur le développement du marché du travail avec Terre-Neuve

Évaluation sommative des prestation d'emploi et mesure de soutien pour l'Ontario

Examen de l'intégrité de l'initiative de la prestation de programmes du programme du travail

Évaluation formative du Secrétariat national à l'alphabétisation – Phase 1

Évaluation formative du programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

Évaluation formative de la stratégie emploi jeunesse

Évaluation formative du Service de placement électronique

Évaluation formative du programme de Médiation préventive

Évaluation sommative du programme des initiatives d'apprentissage.

Évaluation sommative du Bureau des technologies d'apprentissage

Évaluation sommative du Programme canadien de prêts aux étudiants

Évaluation de la qualité des services – rapport synthèse

Évaluation sommative de L'Initiative nationale pour les sans-abri

RÉFÉRENCES INTERNET

RÉFÉRENCES INTERNET

Site de RHDCC
http://www.rhdcc.gc.ca/

L'honorable Lucienne Robillard
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences
http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=37

L'honorable Joseph Frank Fontana
Ministre du Travail et du Logement
http://www.pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=29

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre d'état (Développement des ressources humaines)
http://www.pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=20

Lois et règlements régissant Ressources humaines et Développement des compétences et Développement social Canada
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/contact/lois.shtml

Survol de RHDCC
- Programmes et services de RHDCC
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml
- Discours du Trône du 5 octobre 2004
  http://pm.gc.ca/fra/sft-ddt.asp
- Discours du budget de 2004
  http://www.fin.gc.ca/budget04/speech/speechf.htm
- Discours du budget de 2005
  http://www.fin.gc.ca/budget05/speech/speechf.htm

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi
- Prestations d'assurance-emploi
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml
- Ententes sur le développement du marché du travail
  http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?
  http://www.socialunion.gc.ca/ecd_f.html
  http://www.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiques/2002/2002_72bk.htm
- Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
  http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?
- Stratégie emploi jeunesse
  http://www.youth.gc.ca
- Communautés minoritaires de langue officielle
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmlo.shtml
- Programme de travail partagé
  http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml&hs=eyp

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

- Compétences essentielles
  http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/general/default.asp
- Programme de conseils sectoriels
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml
- Classification nationale des professions
  http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml
- Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'oeuvre
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml
- Programme des travailleurs étrangers
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml
- Information sur le marché du travail
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

- Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants)
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml
  http://www.canlearn.ca
- Subvention canadienne pour l'épargne-études
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml
- Programme national d'alphabétisation
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml

- Programme des initiatives d'apprentissage
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml
- Mobilité académique internationale
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml
- Bureau des technologies d'apprentissage
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

- Service fédéral de médiation et de conciliation
  http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm
- Opérations nationales du travail
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml
- Affaires internationales du travail
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml
- Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'oeuvre
  http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

- Initiative nationale pour les sans-abri
  http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp
- Programmes de l'Initiative nationale pour les sans-abri
  http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nhiprograms_f.asp

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

- Service Canada
  http://www.servicecanada.gc.ca/en/menu.shtml

Questions et demandes de renseignements du public

Si vous avez des questions concernant les programmes et services offerts par le Ministère, vous pouvez communiquer avec le Centre de ressources humaines du Canada le plus près de chez vous. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le numéro que vous trouverez dans la section « Gouvernement du Canada » de votre annuaire téléphonique ou consulter le site Web de RHDCC à l'adresse suivante :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml

Pour obtenir des publications de RHDCC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements à l'adresse suivante :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml.